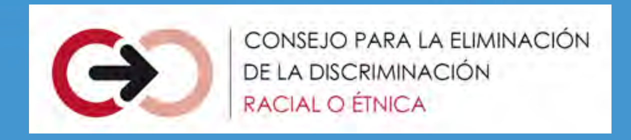
EL IMPACTO DEL RACISMO EN ESPAÑA

Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2024





SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONTRA EL RACISMO

Febrero 2025



EQUIPO INVESTIGADOR DE RED2RED

Anabel Suso Araico (dir.)
Mª Jesús Morel Rioseco
Javier Robles Sánchez
Clara Guilló Girard
Diego Mamán Schwartz

Dirección y coordinación:

Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres del Ministerio de Igualdad:

Beatriz Micaela Carrillo de los Reyes, Nicolás Marugán Zalba, Rocío Ariño Serrano, Natxo Bellés Marzà

Ilustración de la portada: Rocío Montoya



Ministerio de Igualdad
Centro de Publicaciones
Alcalá, 37 - 28071 - Madrid
www.igualdad.gob.es

NIPO: 048-25-003-4

Edición e impresión: Astralón Preimpresión, S.L.

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
https://cpage.mpr.gob.es



www.igualdadynodiscriminación.org

Presentación

El Grupo de Trabajo de Estudios e Informes del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) lleva más de una década desarrollando estudios para analizar la percepción de la discriminación racial o étnica por parte de sus potenciales víctimas, en el marco de las competencias del CEDRE que establece el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, donde se reafirma la importancia de elaborar y publicar informes autónomos e independientes sobre la discriminación por motivos de origen racial o étnico.

Este informe, que constituye ya la quinta edición, ha sido impulsado por el CEDRE a través de la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo del Ministerio de Igualdad, y se basa en una encuesta realizada durante el último semestre de 2024. Su objetivo es actualizar el diagnóstico de la situación y ofrecer una herramienta comparativa que permita evaluar la evolución de la discriminación racial o étnica en España en relación con informes previos.

Esta nueva edición introduce mejoras significativas, entre ellas la inclusión de diversas formas de expresión de la discriminación racial o étnica y una especial atención a la transversalidad de la perspectiva de género. Para ello, se han añadido nuevas preguntas al cuestionario y se han ampliado algunas de las ya existentes.

Otra mejora clave es el incremento del tamaño de la muestra, que ha pasado de 556 personas en la edición de 2010 a 2.200 en la actual, lo que permite obtener datos más representativos y precisos.

En consecuencia, este informe, encomendado al CEDRE, continúa perfeccionando su enfoque y contenido año tras año. Gracias a ello, podemos obtener una visión más completa del estado de la discriminación racial o étnica en España y, como se evidencia a lo largo del documento, reafirmar la necesidad de consolidar políticas transversales que contribuyan a reducir al máximo las actitudes racistas y xenófobas.

Por último, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas involucradas en la elaboración de este informe, en especial a las vocalías que integran el CEDRE, cuyo trabajo diario es fundamental para la defensa de la igualdad de todas las personas, independientemente de su origen racial o étnico.

Enrique Barbero Rodríguez

Presidente en funciones del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE)

ÍNDICE

1. Introducción

La iniciativa de elaborar este estudio pertenece a la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo (anteriormente Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial) junto con el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (en adelante, CEDRE), que está adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de dicha Dirección General.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y que modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, le corresponde a la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo la propuesta, impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y la eliminación de toda clase de discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, y, especialmente, la prevención y erradicación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos. En particular, le corresponden una serie de funciones que se enumeran en el citado Real Decreto y entre las que se encuentra la siguiente:

> La realización de informes y estudios, así como la propuesta de preguntas para su inclusión en encuestas, en particular relativas al origen étnico de las personas, en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística u otros organismos competentes, en las materias que afecten a la igualdad de trato, no discriminación, intolerancia y lucha contra el racismo, así como su debate, difusión e intercambio con otros departamentos ministeriales y entes públicos y privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local y con entidades de la sociedad civil.

Del mismo modo, el CEDRE tiene entre sus fines, de conformidad con el artículo 2 del Real Decreto 1262/2007, modificado por el Real Decreto 1044/2009, de 29 de junio, la promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda, y en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, así como el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua. Para el cumplimiento de dichos fines, el artículo 3.b. de ese mismo Real Decreto establece que el CEDRE tendrá, entre otras, la competencia de «Realizar con autonomía e independencia, análisis y estudios, así como publicar informes independientes sobre la discriminación de las personas por motivos de origen racial o étnico y sobre el respeto al principio de igualdad entendido como ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico de una persona».

En este sentido, la Disposición adicional tercera de este mismo Real Decreto, indica que el Ministerio de Igualdad, proveerá los fondos necesarios para el desempeño de las funciones y el desarrollo de las actividades del CEDRE, con cargo a los créditos previstos.

La investigación sobre la percepción de la discriminación por origen racial o étnico en España, por parte de las potenciales víctimas, se enmarca dentro del impulso que, tanto la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el

Racismo como el CEDRE vienen realizando para mejorar el conocimiento social en este ámbito. La presente edición, la quinta, corresponde por tanto a una serie iniciada en el año 2010 y continuada en 2011, 2013 y 2020[1]. La intención de la presente edición es conocer la evolución en el tiempo de dicha percepción y adaptar el enfoque a las perspectivas más actuales en la materia.

1.1. Objetivos del estudio

El estudio se centra en el análisis de la evolución en el tiempo de la percepción y las experiencias de discriminación motivadas por el origen racial o étnico y otras formas conexas de intolerancia de las víctimas potenciales en España. Tiene un carácter comparativo respecto a las ediciones anteriores (2010, 2011, 2013, 2020), si bien se han producido cambios metodológicos y conceptuales relevantes, anteriormente analizados.

Los objetivos específicos del estudio establecidos para la presente edición se dirigen a producir conocimiento sobre los siguientes aspectos:

- La medida y la intensidad en que las personas son discriminadas, rechazadas socialmente, por su origen racial o étnico o por formas de intolerancia asociada.
- La evolución de la prevalencia de la discriminación, por grupos poblacionales o étnicos.
- La identificación de los espacios en los que estas personas perciben o experimentan discriminación étnica o racial y otras formas conexas de intolerancia, en función de los distintos ámbitos en que se desarrolla su vida diaria, tomando como referencia los ya estudiados en las ediciones anteriores, y en función de los distintos agentes discriminatorios que intervienen desde los espacios público y privado.
- Al igual que en estudios anteriores, se profundiza de modo específico en el ámbito del empleo, el consumo, la vivienda, el empadronamiento, los asentamientos informales, la sanidad pública y privada, la educación, el acceso a servicios públicos y privados, la seguridad pública y privada, y los medios de comunicación e Internet.
- Determinar las formas, manifestaciones y situaciones más frecuentes de discriminación por el origen racial o étnico y otras formas conexas de intolerancia y los modos en los que se producen (discriminación sutil y delitos de odio fundamentalmente).
- Profundizar en las consecuencias que la discriminación étnica o racial y otras formas conexas de intolerancia tienen para estas personas y para su entorno más cercano, tanto en el ejercicio de derechos y libertades individuales como en sus posibilidades y oportunidades de desarrollo social.
- Señalar el grado de conocimiento sobre la discriminación étnica o racial y otras formas conexas de intolerancia por parte de las potenciales víctimas, así como los niveles de denuncia.
- Incidir en cuál es la percepción de las víctimas sobre los recursos sociales existentes en su entorno, así como del papel que juegan las administraciones públicas

1. A la que se suma además dos estudios específicos más: el de «Aproximación a la población africana y afrodescendiente en España: identidad y acceso a derechos» (Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial, 2021)», y el «Estudio sobre la discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales (Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial, 2022)».

para erradicar la discriminación por razón de origen racial o étnico y otras formas conexas de intolerancia.

- Se prestará, también, atención a otras formas específicas de discriminación como son la discriminación múltiple y la discriminación interseccional así como a la percepción de las víctimas respecto del racismo estructural.

Para alcanzar estos objetivos, se empleó un enfoque metodológico mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Se aplicó un cuestionario a una muestra nacional representativa de 2.200 personas pertenecientes a nueve grupos étnicos o raciales. Adicionalmente, se llevaron a cabo grupos focales con una muestra intencional de participantes seleccionados, considerando variables sociodemográficas y de identidad, donde se trataron temas relacionados a los principales ámbitos en los que se produce mayor discriminación. La metodología completa se encuentra detallada en el Anexo 1.

1.2. Contexto de análisis

1.2.1. El fenómeno de la discriminación

La discriminación racial o étnica se refiere al trato desigual —perjudicial o preferencial— hacia personas o grupos basado en la noción de raza o en la etnicidad. Se basa en prejuicios y estereotipos hacia ciertos orígenes raciales y étnicos que conducen a una desigualdad significativa en las oportunidades y en el bienestar de diferentes grupos afectados y que anula o menoscaba sus derechos y libertades fundamentales.

Tal y como señala el CEDRE, siguiendo los criterios de los organismos internacionales de derechos humanos, entre ellos, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), todos los seres humanos pertenecen a la misma raza y por ello se rechaza las teorías basadas en la existencia de «razas». No obstante, todavía se emplea el concepto para identificar la asignación de diferencias en el color de piel, rasgos, origen, pertenencia a grupo cultural, etc. La propia ECRI utiliza este término[2] «para garantizar que la legislación protege igualmente a las personas que normalmente y, por error, se consideran pertenecientes a *otra raza*» (ECRI, 2002:49). En esta misma línea se expresa la Unión Europea, tal y como se recoge en el considerando n.º 6 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Frente al uso de raza como categoría biológica o estática, el concepto de *racialización* surge para dar una respuesta a esa concepción tradicional. La teoría sociológica de la racialización[3], que se remonta a principios del siglo XX, explica que la raza no es una característica inherente, sino una construcción social que emerge a través de procesos históricos de desigualdad donde se imponen identidades a través de las relaciones de poder.

En este marco, la discriminación sería la transformación del prejuicio racial y/o del etnocentrismo a través del ejercicio del poder en contra de un grupo racial definido como inferior por individuos e instituciones, con el apoyo intencional o no intencional de la cultura en su totalidad (Jones, 1972). Las ideas, actitudes y comportamientos que dan lugar a esta discriminación son las que caracterizan al racismo, la xenofobia, el antigitanismo y a otras formas conexas de intolerancia[4].

2. Véase: Recomendación n.º 7 de Política General (acceso).
3. Véase, por ejemplo: Fanon, 1952; Hall, 1997; 2021; Omi y Winant, 1986; Miles, 1989; Goldberg, 2002; Modood y Werbner, 1997.
4. El *Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión, contra el Racismo y la Xenofobia 2023-2027* (OBERAXE, 2024) incorpora un glosario de términos fundamentales al respecto (acceso). El CEDRE ofrece así mismo un conjunto de definiciones clave sobre discriminación e igualdad, dirigidos fundamentalmente a facilitar a las víctimas la identificación del fenómeno (acceso).

La discriminación racial o étnica puede manifestarse en diversos contextos y en la interacción social cotidiana. Son ámbitos de preocupación la educación, la vivienda, el ámbito sanitario y asistencial, el empleo, el acceso a los servicios públicos, el sistema judicial, la acción policial o el control de la migración, así como la participación y la representación en la política[5].

De esta forma, este estudio incide en los principales ámbitos de discriminación recogidos en los informes anteriores (empleo, educación, acceso a la vivienda, acceso a bienes y servicios, espacios públicos, añadiéndose asentamientos informales, seguridad pública y privada, salud pública y privada, empadronamiento, etc.) y, especialmente, en los que se produce mayor discriminación. También hace hincapié en variables explicativas de posibles diferencias identificadas, relativas al sexo/género, edad, lugar de residencia, situación económica, orientación sexual o identidad de género, discapacidad u otros factores concurrentes que puedan conducir a una posible situación discriminatoria.

Tal y como se ha señalado, la discriminación racial o étnica es un fenómeno histórico. Sus expresiones contemporáneas tienen raíces específicas que resulta imprescindible considerar. A este respecto, la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, y demás formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica, 2001), señaló con claridad cuáles son estos orígenes históricos: la esclavitud y la trata de esclavos/as, especialmente la trata transatlántica, el colonialismo, y la xenofobia contra las personas no nacionales, en particular migrantes, personas refugiadas y solicitantes de asilo.

Las persecuciones y el genocidio son señaladas también como casusas del racismo estructural[6]. AsImismo, se considera que la existencia de «los movimientos racistas, xenófobos y homotransfóbicos y las ideologías extremistas, en particular los sentimientos de extrema derecha están en auge y siguen constituyendo graves amenazas para las sociedades democráticas (...) y para la seguridad de los grupos racializados»[7].

La comprensión de —y actuación sobre— la discriminación racial o étnica está enmarcada dentro del enfoque de los derechos humanos. En este sentido, la mirada que predomina sobre el fenómeno es la establecida por la *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* (CERD)[8] (1965)[9]. A partir de ésta, se han desarrollado distintos instrumentos de protección y promoción de la igualdad de trato, tanto en el ámbito internacional de las Naciones Unidas, como en el marco europeo[10] y español[11].

5. Tal y como establece el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025 (2021/C 300/05) del 27 de julio de 2021.
6. Tal y como se recoge en el *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025* (acceso).
7. Tal y como se recoge en la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre de 2022, sobre justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión (2022/2005(INI)) publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea 5.5.2023.
8. Estableció en su artículo 1 que la expresión «discriminación racial» denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.
9. Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, está en vigor desde 1969. La adhesión de España al Convenio (con una reserva a la totalidad del artículo XXII Jurisdicción del Tribunal Internacional de Justicia), se recoge en el BOE núm. 118, de 17 de mayo de 1969, páginas 7462 a 7466.
10. El artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), establece que «en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual» (acceso).
11. Se puede acceder a una compilación de dichas normas en la web del CEDRE (acceso) y también en la del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) (acceso).

1.2.1.1. Discriminación estructural e institucional

Desde una perspectiva sociológica, la discriminación racial o étnica no sólo se entiende como un acto particular dentro de la interacción entre individuos y grupos, sino —fundamentalmente— como una estructura sistémica que perpetúa la desigualdad social.

Se trata de un fenómeno sistémico que está profundamente enraizado en las instituciones y estructuras sociales. De esta consideración se deriva la distinción de dos nociones clave: la discriminación estructural y la discriminación institucional.

La discriminación estructural se debe a las desigualdades históricas y sistemáticas que afectan a grupos racializados y etnificados a lo largo del tiempo. Supone la imbricación de creencias en la historia, raíces y normas culturales explícitas e implícitas de una sociedad. La discriminación institucional, se refiere por su parte a las prácticas y políticas de las instituciones sociales, financieras y políticas (públicas o privadas) de dicha sociedad. Ello resulta en desventajas sistemáticas para ciertos grupos raciales o étnicos.

En sus formas más extrema, se manifiestan en términos de criminalización y violencia institucional contra etnias y grupos racializados o identificados por un rasgo análogo.

En esta línea, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI, 2018), ha señalado que la discriminación estructural hace referencia a las reglas, normas, rutinas, modelos de actitudes y comportamientos en las instituciones y otras estructuras sociales que, consciente o inconscientemente, plantean obstáculos a los grupos o personas para acceder a los mismos derechos y oportunidades que otras, y contribuyen a unos resultados menos favorables para ellos que para la mayoría de la población.

Se produce —y reproduce— a través de los elementos simbólicos y explícitos de la cultura en cualquiera de sus formas y en la educación. Por ello, es fundamental el papel del sistema educativo, los medios de comunicación y digitales y el de las propias expresiones deportivas y culturales (música, cine, productos audiovisuales, teatro, pintura, etc.) para su eliminación.

La información, sensibilización y formación de la población en esta materia, junto con el desarrollo de marcos institucionales y legales de protección a las víctimas y erradicación de la discriminación racial o étnica, resultan fundamentales para el cambio estructural e institucional[12]. El *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025* es el primer instrumento político de la Unión Europea que reconoce la dimensión estructural del racismo.

La medición del racismo estructural e institucional es una cuestión incipiente. Se enfrenta a numerosos retos metodológicos que requieren la experimentación de las propuestas para poder valorar su validez, sobre todo respecto a su percepción. Groos y otras (2018), han señalado que la falta de estandarización de métodos dificulta, desde la perspectiva de la cuantificación, la medición del fenómeno. Entre los más usuales, las autoras han identificado tres métodos: los índices de segregación residencial (utilizados para medir la distribución racial en vecindarios y su impacto en la salud), las medidas de disparidad en el sistema de justicia pena (en arrestos, sentencias y encarcelamientos) e indicadores socioeconómicos agregados (cuantificación de las desigualdades en educación, empleo e ingresos según la *raza*). La falta de modelos teóricos robustos que incorporen la interseccionalidad, junto con las fuentes de datos muy limitadas (porque no identifican la raza/etnia), añaden complejidad a la medición del racismo estructural e institucional.

12. Tal y como se recoge en la Recomendación núm. 2 de Política General de la ECRI: organismos de promoción de la igualdad para luchar contra el racismo y la intolerancia a nivel nacional adoptada el 7 de diciembre de 2017.

1.2.1.2. Formas de expresión de la discriminación y su percepción

Las tipologías de expresión de la discriminación racial o étnica son diversas. En algunos casos se diferencia por la fuente directa que ejerce la discriminación. De esta forma podría ser individual, institucional o estructural (Pincus, 2000) o individual, institucional o cultural (Jones, 1972). En otras ocasiones se diferencia por la forma en la que se manifiesta: directamente, indirectamente o de forma sutil. También es posible encontrar nuevas conceptualizaciones de la mano de desarrollos normativos recientes, como es el caso de la discriminación por error, por asociación y los delitos de odio.

Ta y como se ponía de manifiesto en la anterior edición del estudio, «si bien la idea de discriminación parece evidente en sí misma, encierra un problema a la hora de demostrar su evidencia, porque muchos de los comportamientos discriminatorios no son visibles sino sutiles e implícitos. Como todo lo que caracteriza las actitudes, los valores y las opiniones de las personas» (Red2Red, 2020:3). Este hecho ha supuesto el desarrollo de las nociones de discriminación directa, indirecta y racismo sutil.

En lo que respecta a la discriminación directa, ésta supone un trato desigual de manera explícita y abierta. La discriminación indirecta por su parte alude a un trato, política o práctica aparentemente neutrales pero que tienen un impacto desproporcionado en ciertos grupos racializados o étnicos. Esta clasificación es la que se ha considerado más extensamente en los marcos legales sobre el fenómeno y por tanto es más común[13].

En cuanto al racismo y la discriminación sutil, esta cuestión tiene una mayor complejidad conceptual.

Se ha considerado que, en la actualidad, existen formas de expresar el racismo de forma más sutil e indirecta que en épocas anteriores. Se trataría de formas que han emergido de manera paralela —y como una reacción— a las políticas de igualdad de trato y la consideración pública del racismo y la discriminación como conductas indeseables (Gómez y Huici, 1999).

Esta expresión de la discriminación puede encontrarse bajo distintas denominaciones, como, por ejemplo, racismo simbólico[14], racismo moderno[15], racismo aversivo[16], ambi-

13. A este respecto, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2, las cuales son: por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En esta misma línea, la Directiva del Consejo 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, estableció que «existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable». Por su parte, la misma ley 15/2022 establece que discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2. Así mismo, la Directiva del Consejo 2000/43/CE establece que «existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios».
14. Véase los primeros planteamientos de esta noción por parte de Sears, D. O.y Kinder, D. R. (1971). Racial tensions and voting in Los Angeles, en W. Z. Hirsch (Ed.), *Los Angeles: Viability and prospects for metropolitan leadership.* Nueva York: Praeger; o Sinderman, P. M.y Tetlok, P. E. (1986). Symbolic Racism: problems of motive attribution in political analysis. *Journal of Social Issues, 42* (2).
15. Mcconahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence and the modern racism scale, en Dovidio y Gaertner (eds.), *Prejudice, discrimination and racism*. Orlando: Academic Press. Incluye la idea de que los miembros de la minoría están llevando sus exigencias demasiado lejos y obteniendo ventajas inmerecidas (Gómez y Huici, 1999;162).
16. Bajo el valor del igualitarismo y una autoimagen no prejuiciosa, la expresión se hace de una forma sutil y racionaliza (véase por ejemplo la obra *White Racism, a Psychohistory* de Kovel, 1970; y *The aversive form of racism* de Gaertner y Dovidio, 1986).

valencia racial[17], racismo latente[18], sutil[19], cotidiano, de baja intensidad, etc., y tienen rasgos similares (Gómez y Huici, 1999).

Tienen en común que el prejuicio es racionalizado y se tiende a expresar de forma justificada por las características de la persona concreta que lo sufre. Es decir, se presenta de forma individualizada, invisibilizando los aspectos estructurales.

De acuerdo con las investigaciones en la materia, la expresión pública de la discriminación sutil estaría mediada por lo «socialmente deseable» o lo «políticamente correcto». Ello dificulta tanto su medición como su apreciación por parte de las víctimas, así como la toma de conciencia de algunos de los agentes discriminadores[20]. De este modo, convive el rechazo al racismo y a la discriminación directa junto con las prácticas discriminatorias sutiles que tienen un carácter encubierto y difícil de percibir.

La discriminación sutil implica ambigüedad porque los comentarios o acciones en la superficie parecen inofensivos o incluso positivos, pero en realidad perpetúan estereotipos o prejuicios (Sue et al., 2007); la intencionalidad no es clara (Dovidio y Gaertner, 2004). Se caracteriza por estar normalizada (Sue, 2010) y por parecer insignificante, aunque los comentarios y acciones tienen un impacto acumulativo muy negativo (Nadal, 2011) y tienen consecuencias psicológicas muy negativas para las víctimas (incluyendo estrés, baja autoestima, y un sentido de alienación o exclusión social) (Pierce, et al., 1978). Estas prácticas son cotidianas e implican, para las víctimas, lo que algunos autores/as califican como «microagresiones» con un efecto acumulativo determinante para las víctimas.

Como ya se ha señalado al principio de este punto, respecto las formas en la que se expresa la discriminación racial o étnica, hay que aludir también a la discriminación por asociación, por error, y a los delitos de odio. Las dos primeras son evidencias del racismo estructural, mientras que la segunda es una manifestación derivada del racismo y la discriminación directa.

La discriminación por error se basa en las generalizaciones y estereotipos étnico-raciales que se aplican a una persona que no tiene esta pertenencia debido a suposiciones incorrectas sobre su identidad étnica o racial (Dovidio y Gaertner, 2000). La discriminación por asociación ocurre cuando una persona es tratada injustamente debido a su relación con una persona de etnia diferente o racializada. Esto puede incluir familiares, amistades o parejas (Brewer, 1999). En España, ambas expresiones están recogidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En los últimos años, el marco de los derechos de igualdad de trato ha avanzado conceptualmente. Respecto a la discriminación racial o étnica no solamente alude, como ya se ha mencionado, a la discriminación estructural e institucional, sino que también en la consideración de los delitos de odio.

17. De acuerdo con Katz y Hass (1988) se tienen sentimientos ambivalentes positivos (de empatía) y negativos sobre el colectivo discriminado; los aspectos negativos se expresan de modo invidualizador, lo que omite los aspectos estructurales que discriminan a esa persona por ser racializado o pertenecer a una etnia.
18. Véase el trabajo de Rodríguez, A. (1996). Psicología Social de los Prejuicios, en Álvaro, Garrido y Torregrosa (coords.), *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.
19. El término es propuesto por Pettigrew y Meertens (1995). De acuerdo con Gómez y Huici (1999:163), el racismo sutil se caracterizaría por tres componentes: «la defensa de los valores tradicionales, que implica la acusación a los miembros de la minoría de no actuar en formas aceptables, es decir, no atenerse a las normas y valores de la mayoría. (...); «El segundo componente consiste en la exageración de las diferencias culturales (…) que serían la causa de las posiciones ventajosas. El tercer componente lo constituye la negación de respuestas emocionales positivas hacia los miembros del exogrupo. Así pues, no se trata de manifestar sentimientos negativos hacia los miembros de la minoría, sino de forma más indirecta no expresar afecto positivo». Por lo tanto, se trataría de dar una menor atribución de características positivas y afectivas a los grupos «diferentes». Gómez y Huici (1999) aluden a los estudios sobre minoría gitana de Pérez (1996), de Rueda y Navas (1996) sobre poblaciones magrebíes, africanas y gitanas, Martínez y Vera (1994) sobre población gitana, magrebí y de Sudamérica.
20. Como señalan Gómez y Huici (1999: 164) «los estereotipos y actitudes prejuiciosas operan fuera del control consciente»; ello es debido a la reproducción cultural y simbólica de la estructura de desigualdad étnico-racial (discriminación estructural).

Los delitos de odio son una preocupación en nuestra sociedad desde los años noventa[21]. En la actualidad se cuenta con una legislación vigilante en este sentido[22] y un refuerzo institucional para su erradicación. Véanse, como ejemplos de ello, la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (ONDOD) del Ministerio del Interior, el II Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio y la elaboración de los informes anuales sobre la evolución de los delitos de odio en España, entre otras iniciativas.

Los delitos de odio son actos motivados por el prejuicio hacia una característica específica de un grupo, como la raza, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género o discapacidad. Estos actos no solo atacan a la víctima individual, sino que también buscan intimidar y victimizar a toda la comunidad de pertenencia. Pueden manifestarse de diversas formas directas e indirectas, de forma directa o a través de medios digitales.

Desde una perspectiva sociológica, los delitos de odio tienen un impacto determinante en la cohesión social y la percepción de seguridad dentro de las comunidades afectadas. Estos delitos no solo buscan dañar a individuos específicos, sino también enviar un mensaje de intolerancia y rechazo en general. De esta forma, la naturaleza de estos delitos puede ser tanto directa como simbólica, afectando no solo físicamente sino también psicológicamente a las víctimas y sus comunidades (Perry, 2001; Levin y McDevitt, 2002; Craig, 2002; Iganski, 2008; Gerstenfeld, 2013).

1.2.1.3. Consecuencias de la discriminación

Los efectos que experimentan las víctimas dependen de distintos factores, como son el contexto en el que ocurre la discriminación, los mecanismos individuales de afrontamiento y la existencia de apoyos sociales, así como una comunidad local de referencia en el caso de personas migrantes (Arat y Bilgili, 2021); la existencia de dichos factores puede mitigar algunos de sus efectos negativos.

En general, la discriminación percibida está significativamente asociada con resultados psicológicos adversos, como niveles aumentados de depresión, ansiedad y estrés, así como sentimientos de soledad (Schmitt et al., 2014; Schunck, 2015; Verkuyten et al., 2020; Urzúa et al, 2021; Di Napoli et al., 2021; Goreis et al., 2021; Abubakar et al., 2022; De Leon et al., 2023; Han et al., 2022; Quaglia et al., 2022; Wypych y Bilewicz, 2022; Murry et al., 2022). El impacto en los niños y las niñas es mayor que en las personas adultas (UNICEF, 2022).

21. Ejemplo de ello es la Recomendación N.° R(97)20 del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 1997, definió el delito de odio como aquel que «abarca todas las formas de expresión que propaguen, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, incluida la intolerancia expresada por agresivo nacionalismo y el etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante». En la Recomendación de Política General N.° 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio ECRI adaptó la definición al «fomento, promoción o instigación, en cualquiera de sus formas, del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones por razones de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personales». Por su parte, la Recomendación CM/Rec (2022) N.° 16 sobre la lucha contra el discurso de odio del Consejo de Europa señaló el «discurso de odio» como todo tipo de expresión que incite, promueva, difunda o justifique la violencia, el odio o la discriminación contra una persona o grupo de personas, o que los denigre, por razón de sus características o estatus personales, reales o atribuidos, como la «raza», el color, la lengua, la religión, la nacionalidad, el origen nacional o étnico, la edad, la discapacidad, el sexo, la identidad de género y la orientación sexual.
22. En España la modificación realizada en el Código Penal a través de la Ley Orgánica 1/2015, de 3 de marzo (BOE 31 marzo) reforma la penalización del discurso de odio, en su artículo 510, lo que ofrece una herramienta legal para luchar contra esta problemática. Véase conjuntamente la Circular 7/2019, de 14 de mayo, de la Fiscalía General del Estado, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal.

Las investigaciones al respecto destacan los efectos negativos a largo plazo de la discriminación percibida, indicando que la exposición prolongada puede llevar a problemas de salud mental crónicos y tienen un impacto en la salud a lo largo de la vida (sobre todo en hogares de menor renta, Stopforth et al., 2022).

1.2.2. Perspectiva de género, discriminación interseccional y discriminación múltiple

1.2.2.1. La perspectiva de género

Para comprender —y actuar sobre— la discriminación que experimentan las personas por su origen racial o étnico se requiere de la adopción transversal de la perspectiva de género, que supone el proceso de comparación sistemática y consideración de las preocupaciones y experiencias diferenciadas de mujeres y hombres como elemento integrante del análisis social (ECOSOC, 1997).

Los datos disponibles sobre la percepción de la discriminación demuestran que el sexo es una variable transversal en las experiencias de discriminación en general y en la discriminación étnica o por racialización en particular (La Barbera y Cruells, 2016; Cea y Vallés, 2021; Tudela et al., 2020), de manera que ser mujer es un factor de vulnerabilidad.

Este enfoque implica, además de desagregar todos los análisis por la variable sexo, utilizar criterios específicos e indicadores propios para identificar la situación concreta de las mujeres (tales como: situación, posición, expectativas y roles, acceso, uso y control de recursos, etc.). De este modo, en esta edición se han incorporado nuevas preguntas del cuestionario relativas a la violencia sexual en el ámbito público, laboral y educativo, y sobre salud sexual y reproductiva. Además, se ha tratado esta cuestión en los grupos de discusión realizados con los colectivos más afectados por la discriminación.

1.2.2.2. Interseccionalidad y discriminación múltiple

La discriminación racial o étnica opera normalmente junto con otras formas de discriminación que toman otro tipo de características como motivo de exclusión, como son, entre otras, la discapacidad, el género, la orientación sexual, la clase social, el origen geográfico, la edad o la confesión religiosa, exacerbando las desventajas que enfrentan las personas afectadas por la discriminación. Por tanto, para comprender adecuadamente el funcionamiento de la discriminación racial o étnica conviene adoptar un enfoque interseccional y señalar que, entre las tipologías de la discriminación, se encuentran la discriminación múltiple y la discriminación interseccional

Las autoras feministas decoloniales y precursoras del *black feminism* fueron las impulsoras de ambos conceptos. De este modo, el enfoque de género se aplica en la actualidad junto con la noción de interseccionalidad (Crenshaw, 1989; 1991); cuyo desarrollo inicial como teoría sociológica para el análisis de la discriminación corresponde a los trabajos de Patricia Hill Collins (1990; Collins y Bilge, 2019).

Collins explica que los sistemas de desigualdad estructural operan en interrelación generando posiciones únicas de opresión en torno a la racialización, el sexo y la clase social. Así se han identificado una serie de variables, entre ellas se tiende a considerar: la edad, la discapacidad, la identidad sexual, la orientación sexual, la extranjería, la religión, y otras, dependiendo de los contextos socioculturales. Estas variables atraviesan a las personas en sus vivencias y experiencias (en la interacción social, en lo colectivo, lo político y en el trato con la administración y las instituciones, etc.). De esta for-

ma, las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales que generan posiciones únicas de discriminación estructural[23].

La discriminación múltiple alude, por su parte a la suma de experiencias de discriminación; a la discriminación que ocurre por más de un motivo (Cea y Valles, 2021). La clave de la interpretación es la adición, mientras que la interseccionalidad alude a posiciones específicas de discriminación estructural. La medición de la segunda es más compleja. Como señalan Cea y Valles (2021:110), la primera «se entiende como un fenómeno aditivo, que se puede dividir en componentes, que corresponden a motivos de discriminación; en la discriminación interseccional no es posible separar los diferentes motivos de discriminación».

La discriminación múltiple está recogida en los marcos de actuación y normativos internacionales[24] y de la Unión Europea en materia de discriminación[25], así como en España a través de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación[26]. También se recoge en dichos marcos la importancia de aplicar un enfoque interseccional al análisis e intervención sobre la discriminación[27].

En España el marco normativo vigente recoge ambas nociones. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece que «se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley, generando una forma específica de discriminación»; y que ocurre «discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas» de las previstas en la norma.

Frías (2022:26-27), en su análisis de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género, ha señalado que la ECRI ha demostrado que las minorías étnicas pueden sufrir discriminación por su origen nacional o étnico, pero también por su género, su discapacidad, su orientación sexual o cualquier combinación de estos, lo cual afectaba más específicamente a las mujeres. Es de destacar su Recomendación de Política General RGP, N.º 13 (2011) sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los romaníes/gitanos, donde aconseja a los Estados miembros «garantizar la promoción de las mujeres gitanas y sus derechos y luchar contra la doble discriminación que puedan sufrir».

Tal y como señala el *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*, la perspectiva interseccional profundiza en la comprensión del racismo estructural. En España, el

---

23. La Recomendación de política general N.º 14 de la Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia (ECRI, 2012) estableció que la discriminación interseccional era un concepto reconocido que se refiere a una situación en la que varios motivos de discriminación interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que se vuelven indisociables y cuya combinación genera un nuevo tipo de discriminación.
24. Por ejemplo, en el Informe de la Asamblea General de la ONU de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Intolerancias Relacionadas, celebrada en Durban (Sudáfrica), del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001.
25. La Recomendación de política general N.º 14 de la Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia (ECRI), considera la «discriminación múltiple» como aquella sufrida por dos o más motivos; por ejemplo, la que experimentaría una mujer afrodescendiente con discapacidad. Respecto a normativas véase por ejemplo, la Directiva 2000/43/EC de 29 de junio (Racial Equality Directive); Directiva 2000/78/EC de 27 de noviembre (Employment Equality Directive); Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 2 de abril de 2009, sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (COM(2008)0426 – C6-0291/2008 – 2008/0140(CNS)); Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de enero de 2024. Sobre la Ampliación de la Lista de Delitos de la UE a la Incitación al Odio y a los Delitos de Odio (2023/2068).
26. En su Título I recoge la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional (acceso).
27. La Recomendación de política general N.º 14 de la Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia (ECRI) establece que la discriminación interseccional es un concepto que ha sido recientemente reconocido. Se refiere a una situación en la que varios motivos de discriminación interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que se vuelven indisociables y cuya combinación genera un nuevo tipo de discriminación.

Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027) reconoce la discriminación interseccional como un tipo de discriminación específica, así como la interseccionalidad como un principio de actuación transversal.

En esta línea, la FRA ha subrayado «la importancia de aplicar una perspectiva interseccional, necesaria para involucrar en la ejecución de la Estrategia a las personas en situación de vulnerabilidad y que pueden enfrentarse a discriminaciones múltiples» (2022:84). La FRA hace especial mención a colectivos vulnerables como el de las mujeres migrantes, los niños, niñas y adolescentes migrantes no acompañados o las personas LGTBI+, entre otros.

1.3. Balance de la discriminación por origen étnico y/o racial en la UE y en España

1.3.1. El contexto de nuestro entorno (UE)

La *Declaración y Programa de Acción* de Durban[28] identificó a los principales grupos que sufren la discriminación racial o étnica: las personas africanas y afrodescendientes, asiáticas y de origen asiático, los pueblos indígenas, y las personas romaníes, gitanas, sintis y nómadas (Puntos 13-15), junto con las personas migrantes. Señaló también que estos grupos fueron víctimas de procesos históricos cuyas consecuencias perviven y que se mantienen a través de prácticas que persisten.

En la Unión Europea, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) ha identificado que la discriminación y el acoso persisten contra grupos racializados, por motivo de su origen étnico o inmigrante, como la población gitana, las personas afrodescendientes y procedentes del Norte de África y del África Subsahariana así como contra las personas de confesión islámica y judías.

La situación de discriminación racial o étnica en la Unión Europea es preocupante, afectando a diversas minorías en múltiples ámbitos de la vida. Según los estudios recientes de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, 2018 y 2022), las personas de ascendencia africana, los romaníes y otras minorías étnicas enfrentan altos niveles de discriminación y racismo.

La Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación (EU-MIDIS), realizada el año 2008, fue la primera encuesta en la que se ha entrevistado sistemáticamente a minorías de todos los Estados miembros acerca de sus experiencias de trato discriminatorio. La segunda edición EU-MIDIS II, se centró en la población negra/afrodescendiente y la tercera se está centrando en la población de origen judío. Los últimos datos disponibles corresponden a la segunda edición (FRA, 2018), y las conclusiones señalan, respecto a los grupos más afectados y ámbitos de discriminación:

- Personas de ascendencia africana: Aproximadamente el 45 % de las personas encuestadas experimentaron discriminación racial en los últimos cinco años, con un 34 % enfrentándola en el último año. Las áreas más comunes de discriminación incluyen el empleo, la vivienda y la educación. El racismo en el acceso a la vivienda aumentó significativamente desde 2016, pasando del 6 % al 28 %.

- El color de la piel es el motivo de discriminación más comúnmente identificado, mencionado por más de una cuarta parte de las personas encuestadas (27 %), con porcentajes más elevados entre los hombres (30 %) que entre las mujeres (24 %). El segundo motivo de discriminación más comúnmente identificado es el origen

28. III Conferencia mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, y demás formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica, 2001).

étnico (19 %). Alrededor del 5 % de los encuestados se sintieron discriminados por su religión o sus creencias religiosas.

- Pueblo romaní: Es otro grupo severamente afectado. En varios países, las personas gitanas/romaníes enfrentan discriminación en acceso a la educación, sanidad y empleo. En algunos países de Europa del Este, más del 50 % de esta población vive en condiciones de pobreza extrema. EU-MIDIS II muestra que el 80 % de la población romaní sigue viviendo por debajo del umbral del riesgo de pobreza vigente en su país.

- Minorías religiosas: Las personas que usan vestimenta religiosa tradicional, como musulmanas, experimentan mayores niveles de discriminación, con un 12 % reportando incidentes relacionados con su apariencia religiosa.

Es importante tener en cuenta que la COVID-19 supuso un contexto de empeoramiento respecto a la discriminación racial. El Dictamen del Comité Europeo de las Regiones —*Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*— (2021), subraya que la COVID-19 supuso una exacerbación de «las desigualdades, la marginación y la discriminación ya existentes en Europa, y ha reforzado el racismo estructural. Las personas ya vulnerables son también las más afectadas. Además de los millones de trabajadores que han perdido su empleo y sus ingresos, los más golpeados han sido los migrantes en las fronteras, los trabajadores con empleos precarios, los «sin papeles», las familias de rentas bajas, las personas sin hogar, las personas mayores, las mujeres y las personas con discapacidad o enfermedades crónicas, incluidas muchas minorías étnicas y raciales» (punto 20).

Junto con las encuestas europeas, hay que destacar algunas referencias de países de la Unión que emplean, como es el caso español, otras encuestas de autopercepción sobre la discriminación racial o étnica. Los indicadores clave incluyen la percepción de discriminación en el empleo, educación, y acceso a servicios públicos, así como experiencias personales de discriminación. En concreto, resulta de interés mencionar de las siguientes referencias:

- En Portugal, se desarrolla la Encuesta Nacional de Inmigrantes y Minorías Étnicas (ENIM) promovida por Alto Comisionado para las Migraciones (ACM). Se enfoca en recoger datos sobre las percepciones de discriminación racial o étnica entre los inmigrantes y las minorías étnicas. El muestreo es probabilístico y estratificado, diseñado para incluir a grupos étnicos y minorías relevantes como la comunidad romaní y afrodescendientes.

- En Reino Unido, entre otras, se desarrolla la Encuesta sobre Actitudes Sociales Británicas (British Social Attitudes-BSA), cuya institución responsable es el National Centre for Social Research (NatCen). Esta encuesta anual incluye un módulo dedicado a la percepción de la discriminación racial o étnica. El muestreo es aleatorio a nivel nacional, con un enfoque en la representatividad étnica. Aborda temas como la discriminación en el mercado laboral, la representación en los medios de comunicación, y las interacciones con las fuerzas del orden.

- En Francia, se lleva a cabo el Barómetro de la Diversidad (Baromètre de la Diversité) de la Comisión Nacional Consultiva de Derechos Humanos (CNCDH). Su muestreo estratificado incluye a diversas poblaciones, con un enfoque particular en los inmigrantes de segunda y tercera generación. Las preguntas están diseñadas para capturar tanto la percepción de discriminación como experiencias directas en diversas esferas como el trabajo, la vivienda, y la educación. Además, se realizan análisis longitudinales para observar cambios en las percepciones de discriminación a lo largo del tiempo, lo que permite identificar tendencias y áreas de intervención política.

- En Alemania, el instrumento de referencia es la Encuesta Socioeconómica Alemana (SOEP) del Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW Berlin). Incluye

módulos específicos sobre discriminación y migración. El muestreo es aleatorio y representativo a nivel nacional, con una sobrerrepresentación de minorías étnicas para asegurar datos detallados. La encuesta incluye preguntas sobre la percepción de discriminación en el lugar de trabajo, la educación, la salud, y la interacción con la policía. El análisis se centra en cómo estas percepciones varían según el origen étnico, el género y la región.

1.3.2. Principales grupos afectados y ámbitos a destacar en España

En España, la población que es susceptible de ser discriminada alude fundamentalmente a las mismas que en el resto de la UE: poblaciones de diverso origen étnico y geográfico, colectividades de personas que comparten un origen, unos lazos ancestrales y genealógicos, y una herencia cultural, que se manifiesta en la lengua, la religión, las costumbres o el origen territorial. Entre estos grupos destaca la población gitana española. Son grupos percibidos como minorías, en tanto en cuanto responden a un colectivo minoritario respecto al grupo poblacional blanco mediterráneo sin otra descendencia distinta a la española no romaní (paya).

Una de las dificultades para realizar un balance sobre la situación de la discriminación en España es la falta de datos estadísticos sobre el origen étnico y racial de las personas. Tal y como se puso de manifiesto en ediciones precedentes de este estudio, en España, como en otros países de nuestro entorno, los registros administrativos de población (censales y demográficos) no recogen información relativa al origen étnico, así como sucede con otras circunstancias que afectan a la intimidad personal o familiar[29].

Recientemente —a iniciativa de la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo— el CEDRE junto con el Instituto Nacional de Estadística (INE), y otros actores[30], han llegado a una propuesta de consenso al respecto, que permitirá empezar a producir datos más específicos sobre las poblaciones racializadas en España a partir del padrón y distintas encuestas nacionales. Su objetivo es «la obtención de estadísticas desagregadas para la formulación de políticas públicas, orientadas a eliminar la discriminación racial, evaluar el racismo estructural y facilitar la inclusión de los grupos poblacionales y étnicos que sufren con más asiduidad como víctimas de la discriminación racial, y tener más información sobre las brechas de implementación —o implementación inadecuada—, de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de estos grupos»[31]. El primer instrumento planteado será la Encuesta de Características Esenciales de la Población y la Vivienda (ECEPOV) del año 2026. En el presente estudio se han aplicado las premisas de dicho consenso, lo que ha supuesto la modificación de las categorías de origen étnico de referencia respecto a las ediciones precedentes de la encuesta.

Junto con las oleadas o ediciones anteriores de este estudio, en los últimos años se ha seguido avanzado en la mejora del conocimiento sobre la situación de la población gitana, racializada y migrante en España. El número de investigaciones realizadas es amplio, tanto a nivel estatal como en muchas comunidades autónomas, y recogen la situación de colectivos diversos. Algunos de los hallazgos sobre los que merece la pena prestar atención son los siguientes.

29. En España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) está regulado por la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública que establece que en las estadísticas solo podrán recogerse previo consentimiento expreso y en tanto aportación estrictamente voluntaria de las y los interesados los datos susceptibles de revelar su origen étnico.
30. La Agencia de protección de Datos, la FRA y el Consejo Estatal del Pueblo Gitano (así como otras entidades de la sociedad civil en espacios de trabajo).
31. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Propuesta_de_consenso_de_introducir_una_pregunta_sobre_origen_etnico.pdf

- Respecto a la vivienda, es importante señalar que es un espacio que trasciende el ámbito físico-doméstico del hogar. Tiene un valor material y también simbólico, de estatus, que refleja diferentes conflictos sociales, y rasgos de la estructura social; por ello es tan importante el estudio de la segregación[32]. En torno a la vivienda, y a partir de ésta, se construyen relaciones sociales en el entorno; se vive, y por lo tanto se convive; no puede ser explorada fuera de una dimensión comunitaria.

  La discriminación en este ámbito se traduce en dificultades para alquilar y/o comprar en igualdad de condiciones respecto a la población mayoritaria, lo que ocasiona situaciones de exclusión social, infravivienda, discriminación segregación residencial en asentamientos. Sobre esta cuestión el estudio *Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales* (Provivienda, 2022), determinó que las causas de esta discriminación racial directa «se asocian a prejuicios de presunción de precariedad económica y de mal uso del inmueble, mientras que en el mantenimiento y permanencia en la misma están relacionados con las actitudes de la persona arrendataria y las relaciones con el vecindario, que tiende a culpabilizar a determinados grupos étnicos y poblacionales de cualquier suceso negativo que se produce», lo que desemboca «muchas veces, en situaciones de infravivienda o de sobreocupación y hacinamiento». Respecto a los asentamientos, se señaló que la inmensa mayoría de las personas que los pueblan «pertenecen a los grupos étnicos y poblacionales más expuestos a la discriminación racial y enfrentan una situación de vulnerabilidad e inseguridad extrema» (Provivienda, 2022) y la salida de estos es extremadamente difícil.

  Desde el año 2023 se cuenta con el *I Mapa Estatal sobre discriminación racial y/o étnica en el ámbito de la vivienda y asentamientos informales en España* (Fundación Cepaim, 2023), cuya principal conclusión es la cronificación de esta problemática en nuestro país y el cambio de paradigma de la temporalidad a la permanencia, dado que se han convertido para sus moradores en su única alternativa residencial.

- La población gitana es considerada el grupo que enfrenta una mayor discriminación en todos los ámbitos. En los últimos informes *Discriminación y Comunidad Gitana*[33], la Fundación Secretariado Gitano (FSG) ha alertado sobre varias cuestiones. En el año 2023, se ha puesto el foco en la vigencia del hostigamiento colectivo antigitano, que se refiere a las expulsiones de familias gitanas de localidades cuando hay un conflicto entre una persona gitana y otra no gitana, fenómeno grave que «constituye una de las formas más extremas, arraigadas e históricas de antigitanismo» (p. 7). En el año 2022, se llamó la atención sobre el sesgo discriminatorio en el uso de la inteligencia artificial y la preocupante difusión de mensajes de odio antigitanos en Internet y redes sociales. En el año 2021, se alertó sobre el impacto de la COVID-19 que supuso «un nuevo pretexto para el aumento de discursos antigitanos, que vinculaban al pueblo gitano con la transmisión del virus y el incumplimiento de las medidas sanitarias, generando a su vez odio y discriminación» (p. 7). Se registró un aumento de casos de discriminación en el ámbito policial y en el de acceso a bienes y servicios por parte del Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación por Origen Racial o Étnico del CEDRE.

  El conocimiento sobre la población africana y afrodescendiente ha mejorado en los últimos años (Barbosa, Rocu et al., 2020; Barbosa, Cebrián et al., 2020; Cea y Valles, 2021; Rocu et al. 2022). Pese a la enorme diversidad de estas poblaciones,

32. La Recomendación del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica sobre asentamientos en condiciones deficientes de habitabilidad (Junio 2021) ha señalado que «los síntomas de racismo estructural y de discriminación racial directa e indirecta, así como de la discriminación interseccional y múltiple, de la población tanto migrante como no migrante que no tiene acceso a vivienda en condiciones adecuadas de habitabilidad y vive en asentamientos en condiciones deficientes de habitabilidad que existen en todo el Estado Español».
33. https://informesdiscriminacion.gitanos.org/

enfrentan desafíos similares en España como es el racismo estructural, la violencia policial, mayores tasas de desempleo y mayores dificultades para acceder a empleos de calidad, discriminación residencial y segregación y una mayor brecha educativa.

- Respecto a la población musulmana, la situación actual alude a una creciente islamofobia en diversos ámbitos; destacándose las redes sociales (principal foco de ataques racistas), medios de comunicación, y en el empleo, (Aparicio y Doménech, 2020). Este tipo de discriminación afecta más a las mujeres que a los hombres (más visibles debido a alguna vestimenta relacionada con el culto que se profesa, por ejemplo, el uso del pañuelo). Preocupan sobre todo las barreras en el acceso al empleo. El *Informe sobre la intolerancia y la discriminación hacia los musulmanes en España,* impulsado por OBERAXE, señala que el discurso político ha incorporado mensajes islamófobos y que, aunque las instituciones han implementado acciones, faltan mecanismos específicos para combatir la islamofobia[34].

- Finalmente, en relación con la población migrante y sus descendientes, se ha destacado (Iglesias, Rua y Ares, 2020) que, a pesar de encontrarse profundamente asentados en el país, algo que se refleja en diversos indicadores como, un intenso proceso de naturalización, fuerte asentamiento en torno a la familia nuclear con hijos, elevado dominio del idioma, creciente presencia de población nativa en sus redes sociales y familiares, esto no implica una mayor asimilación laboral y económica con la población nativa. Se da entonces, un arraigo «acompañado de una intensa segregación social y ocupacional» y que no abarca a la población refugiada ni solicitante de asilo que «constituye el "furgón de cola", el último escalón, del proceso de integración de la inmigración en España» (Iglesias, 2020).

  Se destaca la importancia de la discriminación laboral y educativa que sufren las hijas e hijos de migrantes (Aparicio y Rodríguez, 2022; Mahía y Medina, 2022; Pernas et al., 2023). Por ejemplo, se ha puesto de manifiesto que los niveles educativos alcanzados por las personas autóctonas son significativamente superiores a los alcanzados por las y los hijos de inmigrantes (61 % frente al 37 % que tienen formación profesional superior o estudios universitarios) y que se da la existencia de un cierto nivel de discriminación por parte de las empresas a la hora de seleccionar y de contratar jóvenes de origen inmigrante (Aparicio y Rodríguez, 2022).

Por último, es necesario señalar que la situación de empeoramiento respecto a la COVID-19, antes señalada para el conjunto de la UE, ha acontecido en la misma medida en España; tal y como ponen de manifiesto los informes al respecto de los años 2020 y 2021 de OBERAXE (2021; 2022), de la Fundación FOESSA (2022) y de la Fundación Secretariado Gitano (2021; 2022), entre otros. La situación de la población gitana y la población migrante empeoró considerablemente y el impacto de la pandemia fue mayor.

34. Véase la reciente (2023) Recomendación del CEDRE para identificar, prevenir y atajar la discriminación contra las personas musulmanas y la islamofobia (acceso).

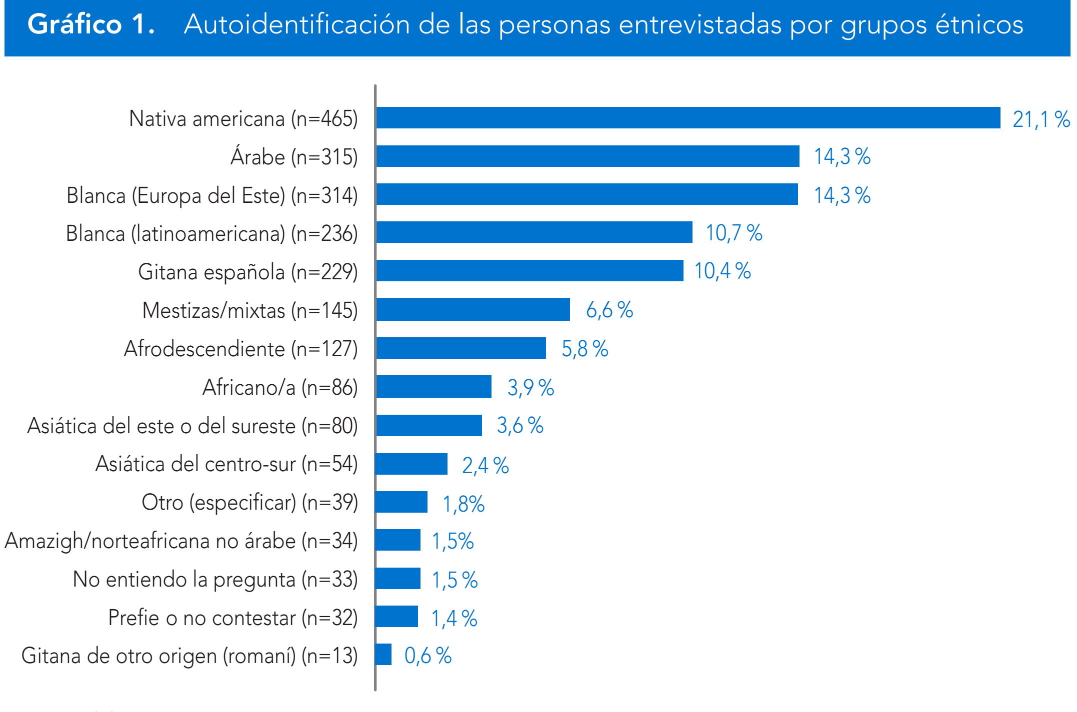
2. Identidad, representaciones sociales y discriminaciones percibidas

2.1. Autoidentificación con grupos de diverso origen étnico y territorial

El cuestionario lanzado comienza con una serie de preguntas de identificación, entre las que se incluye una relativa a la autoidentificación de las personas encuestadas con algún grupo de origen étnico y territorial. Para ello se plantean como opciones de respuesta los diversos grupos ya definidos anteriormente, si bien se deja la posibilidad de que las personas mencionen cualquier otro grupo o realidad con el que se sientan identificadas.

En la encuesta realizada en esta edición un 95,3 % de la muestra se autoidentificó con algunos de los grupos propuestos[1], y tan solo un 1,8 % hizo referencia a otras realidades.

Gráfico 1. Autoidentificación de las personas entrevistadas por grupos étnicos

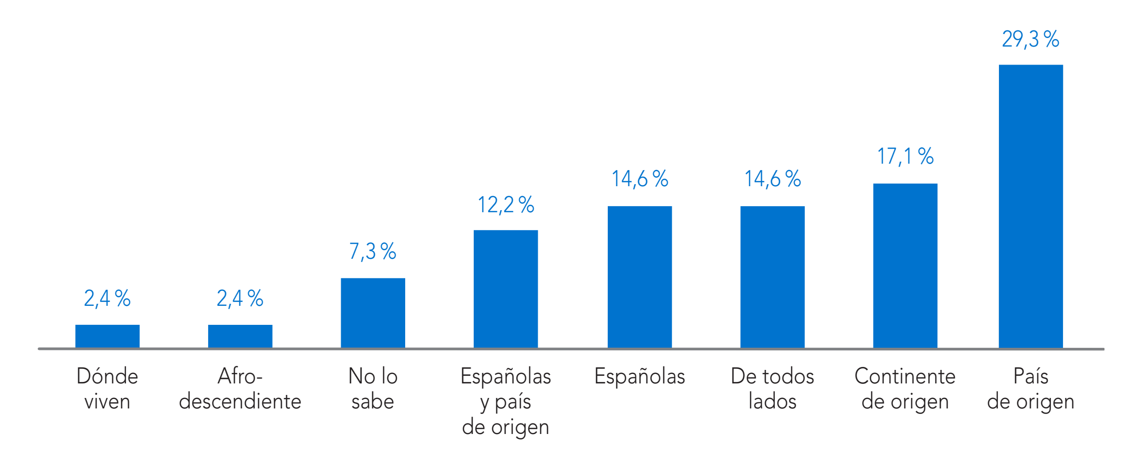


Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

En el siguiente gráfico se puede observar cuáles fueron las respuestas dadas por quienes no se autoidentificaron con ninguno de los grupos propuestos.

1. Por motivos de abreviación en los enunciados de los gráficos y tablas, a lo largo del informe se hará referencia al grupo étnico de personas nativas americanas/indoamericanas/indígena / originaria de Abya Yala, como población nativa americana.

Gráfico 2. Personas que se autoidentificaron con «otras categorías» de respuesta al ser preguntadas por su grupo étnico



Fuente: elaboración propia. N = 39.

- Entre las 39 personas que se autoidentifican como «otros», la personas se sienten sobre todo más identificadas con su país de origen (29,3 %) o el continente de origen (17 %), produciéndose una coincidencia entre una cultura y un Estado (Gellner, 2008). Este hecho es la consecuencia de que el fenómeno de la migración refuerza la identidad nacional, sintiéndose más ligado con su país de origen (Doyle y Nathan, 2001).

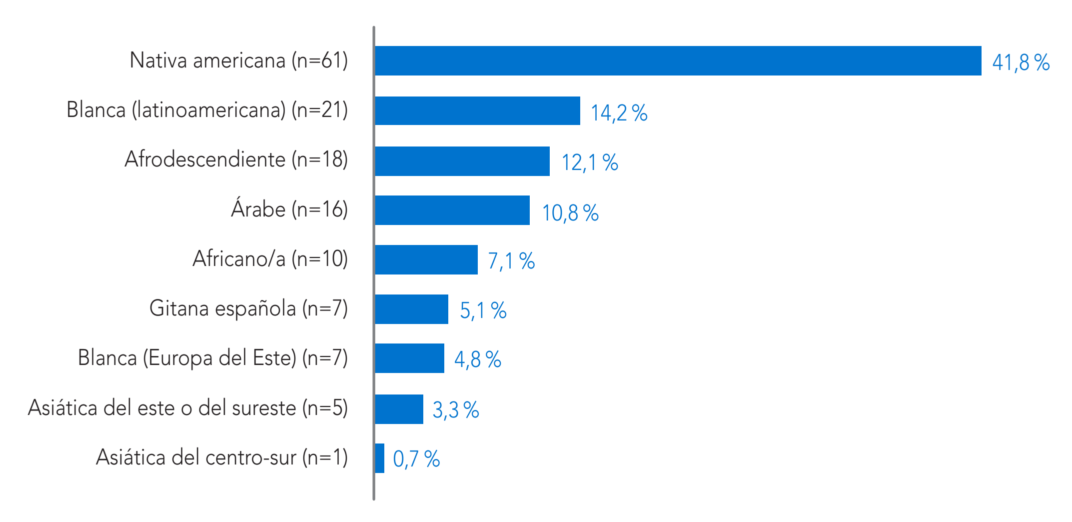
- La pluralidad de identidades existente (Todorov, 2008), provoca que la mayoría de las personas se autoidentifiquen con su nación, etnia o religión frente al resto. En un contexto como el actual, de mayor polarización, se tiende a aferrar a las identidades frente a la amenaza del «otro», percibido como diferente o peligroso.

- Un 26,8 % dice sentirse española, así como española y de su país de origen. Se trata sobre todo de personas nacidas en España, pero con ascendencia de otro origen y las personas que llevan residiendo en España más tiempo.

- Un 14 % prefiere concebirse como una persona «de todos lados», y el 7,3 % tiene dificultades para identificarse con un grupo étnico.

Un 17,9 % de las personas encuestadas se consideran mixtas o mestizas. En general, son personas con orígenes diversos, cuya ascendencia es muy variada, siendo en todo caso la ascendencia más frecuente la de personas nativas americanas, indoamericanas, indígenas u originarias de Abya Yala (42 %). Es por ello por lo que, dada la gran heterogeneidad, se ha considerado más pertinente, también desde el punto de vista del análisis comparado, reagrupar para el análisis por grupos étnicos a estas personas en aquellos grupos de ascendencia predominante.

Gráfico 3. Ascendencia predominante de las personas que se autoperciben como «mixtas/mestizas»



Fuente: elaboración propia. N = 145.

Finalmente, tras adscribir, por un lado, a todas las personas encuestadas a uno de los grupos étnicos planteados, teniendo en cuenta el país de origen propio (nacionalidad y/o país de nacimiento facilitado en la encuesta) y/o el de sus padres, y los grupos étnicos mayoritarios en estos países, y, por otro lado, de reubicar a las personas que se identificaron como mestizas en el grupo de ascendencia primero, la muestra ponderada queda conformada de la siguiente manera.

Gráfico 4. Grupos poblacionales edición 2024



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

2.2. La imagen que los diversos grupos poblacionales consideran que tienen entre la población mayoritaria

De nuevo en la edición de 2024 se analiza las representaciones sociales que las personas de los diferentes orígenes consideran que tiene la población mayoritaria sobre los distintos grupos de población.

Los prejuicios y estereotipos son la base sobre la que se suele producir el tratamiento desfavorable o discriminatorio a personas pertenecientes a determinados grupos; estos se basan en la creencia de que las personas que componen dichos grupos comparten una serie de atributos, ya sea positivos o negativos. La discriminación actúa sobre la base de la selección mediante la exclusión de determinados colectivos a partir de algunos rasgos, que pueden ser más o menos arbitrarios o relevantes, pero que permiten clasificar a las personas en sociedad.

Para ello, se preguntó, en primer lugar, por aquellos adjetivos con los que consideraban que la población del grupo étnico mayoritario identifica a las personas de su grupo poblacional. Tal y como se plasma en la siguiente tabla, en la última edición se observa un incremento de 3 p.p. en la proporción de personas que utiliza adjetivos de carácter negativo o peyorativo, situándose esta proporción en casi el 63 % de las personas.

Tabla 1. Evolución de la proporción de adjetivos negativos con se considera que la población mayoritaria en España califica a los diversos grupos poblacionales

2010	2011	2013	2020	2024
77 % adjetivos negativos	67 % adjetivos negativos	57 % adjetivos negativos	59 % adjetivos negativos	63 % adjetivos negativos
(n = 556)	(n = 865)	(n = 1.670)	(n = 1.624)	(n = 2.200)

Fuente: elaboración propia a partir de ediciones anteriores del estudio *Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas.*

No obstante, el carácter de estos adjetivos varía sustancialmente entre los grupos, como se puede observar en el gráfico siguiente:

- El grupo de población gitana/romaní/roma es de nuevo, como lo fue en anteriores ediciones, el que considera que tiene peor imagen entre la población española (el 93 % menciona al menos un adjetivo negativo).

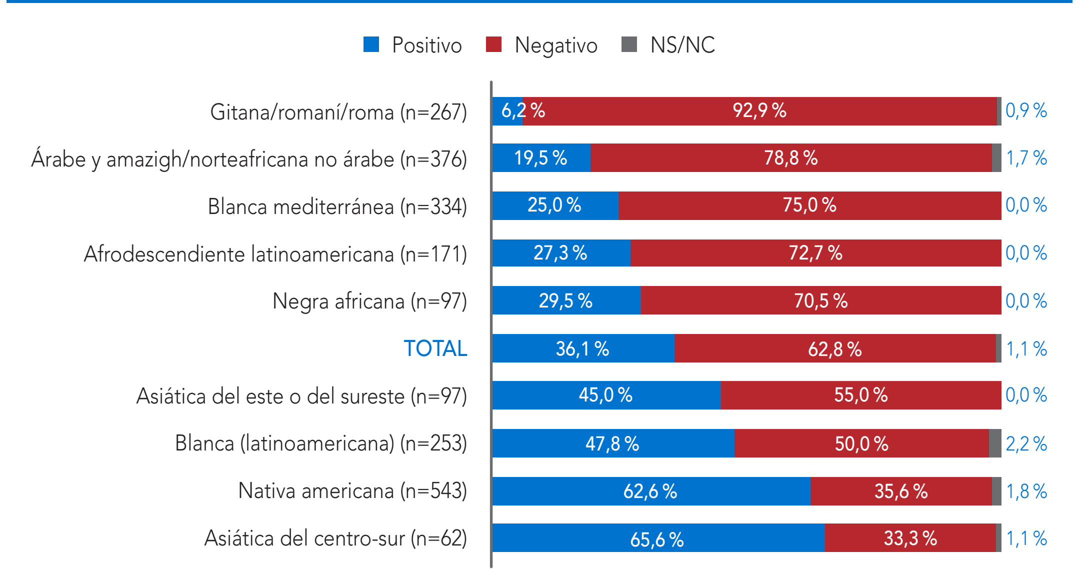
> *«Cuando salimos fuera, sobre todo al barrio, cuando tienes que coger un metro, un tranvía, salir fuera... y la gente en los transportes públicos ya te está mirando mal, se está cogiendo el bolso, los de seguridad te están pidiendo la tarjeta continuamente a ti, no a nadie más.»*
>
> (Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

- Llama la atención el sustancial incremento (14 p.p.) de la proporción del grupo de personas árabes/amazigh/norteafricanas no árabes que en comparación con las magrebís en 2020 hacen referencia a adjetivos negativos, siendo en esta edición del 79 %. Por otro lado, este incremento también es muy significativo entre las personas blancas mediterráneas (antes europeas del Este) que han pasado de señalar un 54 % de las personas adjetivos negativos a ser el 75 %.
- En el caso de las personas afrodescendientes latinoamericanas (antes afrolatinas) se produce un incremento en las personas que atribuyen calificativos negativos de 15 p.p. (pasando del 58 % al 73 %). Si bien se sitúan en proporciones algo inferiores, del 70 % en 2024, el incremento en la señalización de adjetivos negativos en el caso de la población del África negra es de 23 p.p.
- Los únicos grupos en los que predomina la atribución de adjetivos de carácter positivo son la población nativa americana, entre la que el 63 % de las personas señalan adjetivos de este signo (10 puntos por encima de 2020); y la población del centro-sur de Asia, entre la que el 66 % atribuye estos calificativos positivos (7 puntos por debajo de la anterior edición).

> *«Cuando era más joven me decían de todo...: Sudaca, vete de aquí, no sirves para nada. Como eres latina, eres una prostituta porque todas las latinas son unas putas. Eso me lo decían mucho.»*
>
> (Participante grupo focal con personas con discapacidad física).

- Entre las personas del grupo de asiáticas del este o sureste, es algo mayor la proporción de personas que consideran que se les califica con adjetivos peyorativos (55 %), mientras entre la blanca latinoamericana, se distribuyen al 50 % entre adjetivos negativos y positivos.

Gráfico 5. Frecuencia de personas que nombraron al menos un calificativo negativo en cada uno de los grupos étnicos



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Estos datos se correlacionan con algunas encuestas recientes que recogen la imagen que la población mayoritaria en España tiene en torno a la población migrante en este caso. Según el Barómetro de 40db para El País y la SER[2] (octubre 2024) el 57 % de la población señala que hay «demasiados» inmigrantes en España y el 75 % los asocia a conceptos negativos. Así, tres de cada cuatro personas (el 74,8 %) vinculan la inmigración con algún concepto negativo, como la inseguridad (29,5 %), la sobrecarga de servicios y recursos públicos (27,2 %); la conflictividad social (21,2 %), la criminalidad (19,2 %), el desempleo (16,7 %) y la «pérdida de identidad cultural» (7,6 %).

Aunque la inflación, las desigualdades y la vivienda preocupan más, la inquietud por la inmigración crece 16 puntos en año y medio. Sin embargo, al ser preguntadas las personas por la experiencia personal con los inmigrantes, todas las personas la juzgan de forma positiva.

En términos de contexto es relevante señalar que la encuesta del Barómetro del CIS de septiembre de 2024 apuntaba a para el 30,4 % de la población «la inmigración» había pasado de ser la cuarta preocupación —así figuraba en la encuesta de julio, con un 16,9 %, por debajo del paro, la economía y «los problemas políticos en general»— a situarse en primer lugar. Si se compara con el estudio de junio, la inmigración ha pasado en 100 días del noveno puesto (11,2 %) al primero en la lista de problemas de los españoles. Es decir, ha crecido casi 20 puntos (19,2 %) durante el verano. Sin embargo, cuando a los encuestados se les pregunta por los problemas que les afecta personalmente a ellos y no a España, la inmigración —también en respuesta espontánea— ya no es el primero, sino el quinto; siendo en junio el octavo.

2. https://elpais.com/espana/2024-10-08/el-57-cree-que-hay-demasiados-inmigrantes-en-espana-y-el-75-los-asocia-a-conceptos-negativos.html

Con el propósito de profundizar en los tipos de adjetivos mencionados por los distintos grupos, la siguiente tabla expone la distribución porcentual de las personas que mencionaron cada uno de ellos en función de su grupo étnico de identificación. Dado que las personas entrevistadas tuvieron la posibilidad de nombrar un máximo de tres calificativos, la tabla muestra la proporción de adjetivos negativos y positivos que se repiten en el total de respuestas, y no de personas que los nombraron.

Tabla 2. ¿Para las personas españolas, las personas de su grupo son...? Adjetivos negativos (porcentajes calculados sobre el total de respuestas dadas)

Adjetivos negativos	TOTAL	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/romaní/roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Delincuentes, mafiosos, traficantes, p ostitución, robos...	10,2%	9,2%	9,5%	11,7%	4,1%	2,0%	0,9%	28,0%	13,5%	4,7%
Vagos, flojos, trabajan poco	3,7%	3,1%	2,4%	4,9%	1,7%	0,0%	1,5%	17,1%	1,7%	2,2%
Gente mala	3,0%	3,3%	1,8%	2,7%	0,5%	0,3%	1,5%	5,8%	5,6%	1,6%
Alusiones despectivas a raza/color (moro, panchito, negro…)	1,1%	2,6%	2,2%	0,9%	1,9%	0,3%	0,3%	0,0%	0,2%	1,3%
Sucios y con mal olor	1,2%	1,3%	0,6%	1,9%	0,2%	0,9%	2,4%	5,0%	0,2%	0,3%
Violentos, peleones, agresivos, problemáticos, peligrosos	1,4%	1,5%	1,6%	2,0%	0,0%	0,3%	0,3%	3,6%	2,1%	0,3%
Quitan el trabajo y las ayudas a los españoles	1,8%	0,8%	2,2%	3,3%	1,2%	0,9%	0,6%	1,0%	0,9%	4,4%
Escasa inteligencia y cultura, tontos, ignorantes, analfabetos	2,4%	2,8%	3,2%	3,9%	1,9%	0,9%	0,9%	2,2%	0,9%	4,1%
Viciosos, borrachos, drogadictos, mujeriegos, promiscuos	2,9%	4,4%	3,0%	1,6%	6,1%	0,6%	0,3%	1,7%	2,1%	2,5%
Raros y diferentes (en idioma, costumbres, comida)	2,2%	1,8%	3,4%	2,3%	1,2%	6,6%	1,8%	2,7%	2,1%	0,9%
Inadaptados (cerrados en su gueto, desconfiados, no quieren juntarse con otros)	2,2%	1,0%	0,6%	3,7%	0,5%	9,5%	1,2%	1,7%	2,8%	0,3%
Pobres, mendigos, sin techo	1,6%	3,8%	2,2%	2,3%	0,2%	0,9%	0,9%	1,6%	1,7%	0,9%

Adjetivos negativos	TOTAL	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/romaní/roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Son todos iguales; juzgan a todos por el mismo rasero: unos pagan por otros	0,8%	0,5%	0,4%	0,4%	1,0%	0,9%	0,6%	1,2%	0,2%	2,5%
Poco fiables (liantes, embusteros, traicioneros, embaucadores)	3,2%	2,3%	2,2%	3,3%	2,4%	3,8%	1,5%	5,5%	2,8%	5,0%
Alusiones negativas a su condición de extranjero e inmigrante	1,0%	1,0%	2,2%	0,9%	0,7%	2,3%	0,3%	1,4%	0,6%	1,3%
Ruidosos, bulliciosos (hablan mucho y alto)	0,2%	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Religiosos/ musulmanes (neutro/negativo)	0,8%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,6%
Inferiores, salvajes, no humanos, animales	4,0%	4,1%	2,8%	5,6%	3,4%	2,6%	1,8%	4,8%	2,6%	6,6%
Egoístas (aprovechados, interesados, esquiroles)	0,6%	0,5%	0,0%	1,5%	0,0%	0,6%	0,0%	0,2%	0,4%	0,9%
Machistas, no respetan a la mujer	1,3%	0,3%	0,0%	3,5%	0,5%	0,9%	0,6%	1,2%	1,5%	0,3%
Juerguistas y fieste os	0,5%	1,0%	1,0%	0,1%	0,5%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,9%
Maleducados, groseros, irrespetuosos	1,3%	0,5%	0,8%	1,4%	1,2%	0,3%	0,0%	1,4%	2,1%	1,3%
Intrusos, molestos, invasores, lastre, carga social	0,4%	0,3%	0,4%	0,7%	0,7%	0,3%	0,0%	0,5%	0,2%	0,0%
Gastadores, ostentosos, derrochadores	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Flamencos, flamenquitos, bailao es, cantaores	0,7%	1,5%	1,8%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	1,4%	1,3%	0,0%
Locos, fanáticos	0,2%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,3%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%
Poco agraciados físicamente (feos, bajitos)	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%	1,0%	0,0%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%
Terroristas	0,6%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	1,8%	0,2%	0,0%	0,0%
Mujeres fáciles	0,1%	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%

Fuente: elaboración propia a partir de 3.876 calificativos mencionados por 2.200 personas encuestadas.

Tabla 3. ¿Para las personas españolas, las personas de su grupo son...? Adjetivos positivos (porcentajes calculados sobre el total de respuestas dadas)

Adjetivos negativos	TOTAL	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/romaní/roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Trabajadores	18,9%	15,4%	21,2%	14,0%	27,6%	32,7%	24,6%	2,2%	22,1%	14,7%
Buena gente	6,4%	5,6%	5,9%	6,4%	5,8%	4,0%	15,5%	1,2%	9,2%	5,3%
Alegres, risueños, divertidos	3,5%	8,2%	8,1%	0,4%	6,5%	2,0%	4,3%	0,7%	1,1%	4,4%
Amables, educados, corteses	7,6%	6,7%	6,9%	2,6%	9,7%	7,2%	12,5%	0,2%	7,3%	17,9%
Amigos, vecinos, compañeros, sociables, abiertos, integrados	2,0%	3,6%	3,0%	1,6%	4,1%	0,6%	1,5%	1,2%	0,4%	2,2%
Otros positivos	1,6%	1,3%	0,4%	1,5%	1,0%	2,3%	1,5%	0,0%	1,5%	4,4%
Honestos, honrados	1,4%	1,5%	1,6%	0,5%	1,9%	1,4%	2,4%	0,0%	2,1%	1,3%
Tranquilos, callados, no problemáticos	0,9%	0,8%	0,6%	0,5%	0,5%	1,4%	4,3%	0,0%	1,1%	1,6%
Humildes, sencillos, no son creídos ni soberbios	1,0%	0,8%	0,6%	0,4%	2,9%	1,4%	0,9%	0,5%	0,4%	0,6%
Serios, responsables, cumplidores, formales	2,2%	1,5%	1,2%	0,3%	3,6%	1,7%	2,4%	0,0%	4,7%	0,9%
Generosos, solidarios	0,9%	1,0%	0,8%	1,2%	1,0%	1,4%	1,5%	0,9%	0,4%	0,9%
Hacen trabajos duros, son fuertes, luchadores	1,7%	3,3%	1,4%	2,2%	2,2%	2,0%	2,7%	0,0%	1,3%	0,9%
Guapos, apuestos, atractivos	0,3%	1,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,3%
Listos, inteligentes, cultos, aprenden bien el idioma	0,8%	0,3%	1,0%	0,3%	0,5%	2,9%	1,8%	0,0%	1,3%	1,3%
Emprendedores, comerciantes	0,2%	0,5%	0,4%	0,1%	0,0%	0,3%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Familiares, caseros	0,7%	0,0%	0,6%	0,7%	0,7%	1,7%	0,6%	2,7%	0,6%	0,0%
Limpios, ordenados	0,2%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	0,2%	0,0%

Fuente: elaboración propia a partir de 3.876 calificativos mencionados por 2.200 personas encuestadas.

Las diferencias entre grupos son significativas y espontáneamente se mencionan adjetivos similares a los de las ediciones anteriores. Estos calificativos están asociados en su mayoría, con imágenes estereotipadas sobre comportamientos atribuidos a cada uno de los grupos; así, entre otros, destacan los siguientes elementos:

- El grupo de población gitana es el que menciona en mayores proporciones adjetivos negativos respecto a la imagen que la sociedad española tiene sobre su colectivo (89 %), seguidos de la población árabe y amazigh / norteafricana no árabe.

- El calificativo más mencionado por toda la población encuestada (10,2 %) es el de *delincuentes, mafiosos, traficantes y prostitución*, cuya prevalencia es notablemente superior entre la población gitana (28 %), y a cierta distancia entre la blanca mediterránea (13,5 %) y la árabe y amazigh/norteafricana.

- Llama la atención que en esta edición baja significativamente respecto a la anterior edición la proporción de personas que mencionan el hecho de que se les acuse de ser *personas inadaptadas* (2,2 %), si bien tiene un peso significativo entre la población gitana (lo mencionan el 9,5 %)

- Entre los adjetivos más mencionados por el grupo de personas gitanas se encuentra el ser *vagos y trabajar poco* (17 %, muy por encima de la media, del 3,7 %) y el ser un grupo de *gente mala* (6 %).

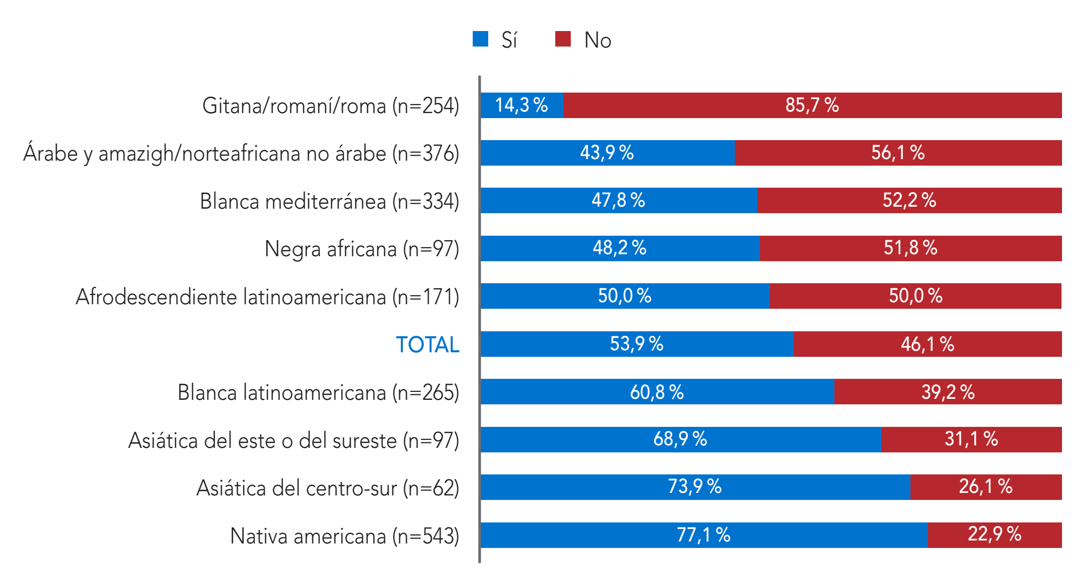
- El resto de los adjetivos son mencionados en mucha menor medida (no superan como media el 3,7 %); si bien llama la atención la mención por parte de la población nativa americana del 6 % del calificativo de *viciosos, borrachos, drogadictos, mujeriegos;* de *raros y diferentes* por parte de la población asiática del este o del sureste (6,6 %); de *inferiores, salvajes, animales* en el caso de las personas árabe y amazigh / norteafricana no árabe.

- En el otro extremo están aquellos grupos que consideran que tienen una mejor imagen entre la sociedad española. Estos son el grupo de población blanca mediterránea, blanca latinoamericana, asiática del este o del sur y asiática del centro sur. Los calificativos positivos que estos grupos mencionan se relacionan principalmente con ser considerados *trabajadores, buena gente, amables y educados.*

- Como en las ediciones anteriores, con diferencia, el adjetivo más mencionado por la población encuestada es de carácter positivo, y relaciona a los grupos con el hecho de ser considerados *trabajadores/as* (19 % de media), destacando especialmente su mención entre la población asiática del este o del sureste (33 %), la nativa americana (27 %) y la asiática del centro-sur (24 %); un adjetivo que sin embargo es escasamente mencionado entre la población gitana (2,2 %).

A continuación, se preguntó a todas las personas entrevistadas que manifestaron su opinión sobre la correspondencia de la imagen que la población mayoritaria tiene sobre su grupo étnico con la realidad, arrojando los siguientes resultados.

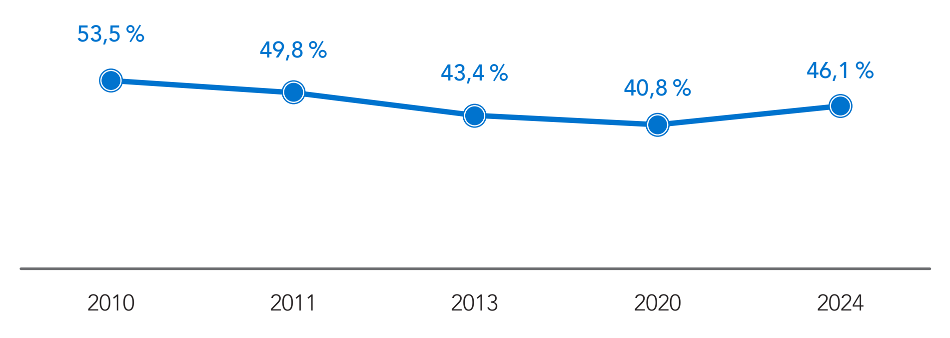
Gráfico 6. ¿Cree que esta imagen se corresponde con la realidad?



Fuente: elaboración propia. N = 2.200 (NC = 0).

Algo menos de la mitad de la población encuestada (46 %) no está de acuerdo con la imagen que en su opinión tiene la población española sobre su grupo. Si bien la mayoría de los grupos se sitúan en torno a este porcentaje, el desacuerdo se incrementa de manera notable entre los grupos que consideran que tienen una peor imagen en la sociedad española: la población gitana (el 86 %) no está de acuerdo con esa proyección, y con la árabe y amazigh/ norteafricana no árabe (el 56 %).

Gráfico 7. Comparación de la proporción de personas encuestadas que consideran que el imaginario colectivo de la población mayoritaria no se corresponde con la realidad



Fuente: elaboración propia a partir de diferentes ediciones «Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas».

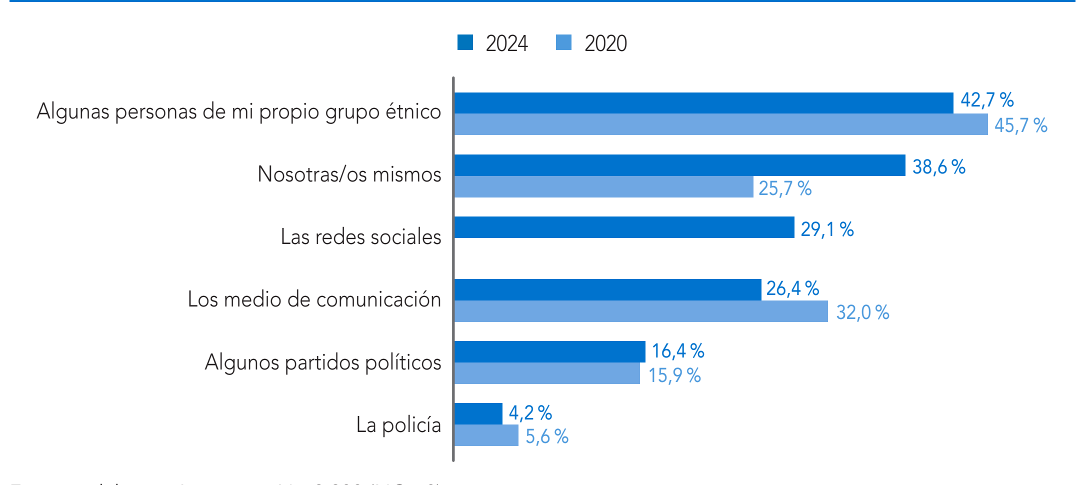
- Como en ediciones anteriores también, el mayor grado de acuerdo se produce en los grupos que se sienten percibidos con una imagen más positiva, con un 74 % de población asiática del centro-sur, un 69 % de la asiática del este o del sureste, y un 77 % de la población nativa americana que responde afirmativamente a la pregunta.

- Desde el punto de vista longitudinal se observa que la tendencia descendente se ha roto en 2024. Así, se pasa del 40,8 % de personas que consideraba que esa imagen de la población mayoritaria no se correspondía con la realidad en 2020, a que sea el 46 % el que considera que está imagen estaría alejada de la

realidad. Esta resistencia se produciría en consonancia con el aumento en la percepción de la imagen negativa que consideran que la población tiene de estas personas de grupos diversos.

Seguidamente se preguntó exclusivamente a aquellas personas que mencionaron adjetivos negativos o peyorativos por los que consideraban los principales agentes responsables de dicha imagen (pregunta con opciones de respuesta cerradas). Los más mencionados fueron: «algunas personas de mi propio grupo étnico» (42,7 %) y «nosotras/os mismos» (38,6 %). La mención a este último aspecto ha aumentado respecto a 2020 casi 13 p.p., mientras que la referencia a algunas personas de su grupo étnico ha descendido ligeramente respecto a 2020.

Gráfico 8. ¿Quién cree que provoca esa imagen negativa que tienen las personas del grupo mayoritario de las personas de su grupo?



Fuente: elaboración propia. N = 2.200 (NC = 0).

En este sentido, las personas más jóvenes identifican estas imágenes estereotipadas que maneja la población mayoritaria y a los agentes responsables:

> *«cuando llegamos a la llegamos a la Universidad tenemos que sobre esforzarnos y también tenemos que realmente hacer ver que no todos somos iguales, por lo menos nosotros. O sea, yo siento que estoy pagando el precio de que otras personas de mi etnia, que son muy muy pequeño en porcentaje lo estén haciendo mal, o sea, lo estoy pagando yo porque se piensan aquí que voy a ser una violenta, que voy a ser un extremista, que no voy a dar palo al agua, etc. Entonces cuando llego ya a la Universidad tengo que demostrar el doble para tener como una especie de base mínima.»*
>
> (Participante grupo de discusión con estudiantes).

Aunque en 2020 no se observara esta opción, las redes sociales son señaladas por el 29,1 % de las personas encuestadas; medio que, como señalan las personas expertas, se convierten en los principales altavoces de este tipo de discursos racistas La posibilidad de mención de las redes sociales, previsiblemente, haya supuesto que el porcentaje de personas que apuntaron en 2020 a los medios de comunicación haya descendido en 2024 (26,4 %).

> *«Súmale la mala publicidad que hay en las redes sociales y la mala información que hay en televisión de qué es lo sucede, qué es lo que pasa. Los niños crecen pensando que esos comentarios son normales, piensan que son parte de su día a día.»*
>
> (Participante grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

En este sentido, en el informe de Monitorización del discurso de odio en redes sociales. Informe anual 2023, elaborado por Oberaxe, se notificaron 2.655 contenidos considerados de odio racista, xenófobo, antisemita, antigitano o islamófobo, que podían ser constitutivos de delito, de infracción administrativa o que violan las normas de conducta de las plataformas de Internet. Las plataformas retiraron un total de 1.313 contenidos, un 49,4 % de los que les fueron notificados. 499 (18,8 %) de los contenidos comunicados se retiraron al notificarse como usuario normal y 814 (30,7 %) al notificarse como *trusted flagger*. X, la antigua Twitter, tiene un 30,4 % de las notificaciones totales, seguida de Facebook e Instagram (21 % cada una).

El discurso de odio de las redes sociales se dirige particularmente hacia las personas originarias del norte de África (33,7 %), seguido de contenido islamófobo (26,2 %) y de las personas afrodescendientes (23,7 %). Cabe destacar que el 78,3 % de las comunicaciones que no están vinculadas a ningún colectivo específico están enmarcadas en un contexto supremacista, a través de la utilización de imágenes y simbología o expresiones relacionadas con el nazismo.

El señalamiento a algunos partidos políticos se mantiene estable, pero ligeramente al alza, respecto a 2020 (16,4 %).

En este sentido, las personas expertas participantes en el estudio no dudan, apuntando a un aumento de los delitos de odio raciales, consecuencia de un discurso cada vez menos residual y desacomplejado azuzado por partidos políticos y otras instituciones con perfiles antiinmigración y xenófobos; e incluso de discursos de índole biológico, a lo largo de Europa, que se basan en la idea del «nosotros» frente al «ellos», tan extendida en varios escenarios ideológicos, como elemento reaccionario para legitimar la discriminación.

Por tanto, las personas expertas apuntan a un retroceso en términos de tolerancia y de autocontención del discurso de odio, espoleado por los partidos de extrema derecha; siendo en la actualidad un problema añadido el hecho de que estos partidos han llegado al poder, traduciendo sus discursos en políticas públicas, lo que implica perpetuar los discursos de odio desde los poderes públicos.

«El aumento de los discursos de odio, de la extrema derecha, campañas en contra de personas racializadas. La gente ahora muestra más libremente su discriminación y encima se jacta de ello.»

«Estamos en un momento histórico de resurgimiento de la ultraderecha y del racismo. Pensábamos que estaba quedando atrás y no es así.»

«No es solamente una polarización que estamos viendo en Europa y otras partes del mundo con discursos y actitudes políticas. Se está creando un clima de hostilidad, casi de guerra, a esta idea de del «otro», de la otredad de blanquitud reforzada. Partidos de ultraderecha, con un regreso del discurso biológico. Eso es peligroso, cuando creíamos que lo habíamos abandonado y que había ido al racismo cultural.»

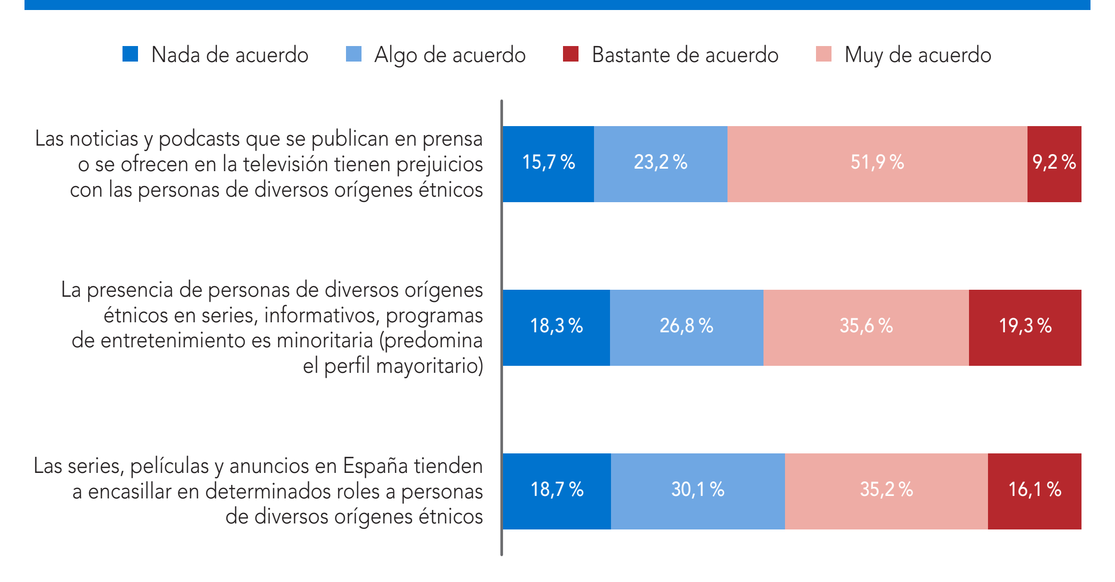
«Es evidente que están las condiciones políticas y estructurales. El sistema está virando no sólo por la ultraderecha o por la existencia de la ultraderecha. Está virando a posiciones en el sistema político, social y económico que sustentan el racismo.»

«Que gobierne la extrema derecha es un cambio sustancial. No es lo mismo tener gente que hace ruido en el TikTok que tener gente en una consejería de Educación que hace política. La entrada del discurso racista al diseño de políticas públicas es un paso cualitativo.»

(Personas expertas entrevistadas).

En esta edición del estudio se ha introducido una nueva pregunta en torno al rol y la influencia que los medios de comunicación pueden tener sobre la percepción por parte de la opinión pública de las personas de diversos orígenes étnicos.

Gráfico 9. ¿Cómo considera que es el tratamiento que se realiza en los medios de comunicación de las personas de diversos orígenes étnicos? Dígame su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

La mayor parte de la población encuestada (61 %) está de acuerdo en un grado elevado con la afirmación de que las noticias y los podcasts publicados en prensa o en televisión serían una fuente de generación de prejuicios respecto de las personas de diversos orígenes étnicos. Una percepción que se incrementa entre la población gitana, la afrodescendiente, africana y población árabe y del norte de África, grupos en los que el 80 % está de acuerdo con esta idea y sienten el efecto estigmatizador de los medios de prensa o televisión.

«Tú ves que un español comete un feminicidio y solo se dice: un hombre mata a su mujer y luego se suicida. Tú ves que es un colombiano, ecuatoriano, dígase donde sea, lo primero que dicen es de dónde es: colombiano mata o agrede a su mujer. Pero cuando ha pasado, por ejemplo, que esa noticia yo la tengo muy presente, que tres personas de la etnia gitana, defendieron a una mujer por estar siendo atacada por su marido, solo dijeron en las noticias tres hombres ayudan a una mujer que era víctima de violencia de género. Pero cuando una persona de etnia gitana comete un delito, lo primero que se dice es que es gitano. Entonces el racismo está presente en todos lados. Los medios de comunicación están siendo partícipes activamente de esa semilla de odio y de fascismo que existe para que nosotros o nosotras, las migrantes, nos veamos acusadas y responsabilizadas de situaciones que no son reales, que pueden pasar, obviamente de cualquier etnia.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

También es mayoritario el acuerdo con otras dos afirmaciones que hacen alusión a la presencia minoritaria de la población de diversos orígenes étnicos en diversos formatos de programación mediática (55 %); en este caso esta percepción se incrementa hasta el 70 % de las personas en los grupos de afrodescendientes, población africana y población árabe y del norte de África.

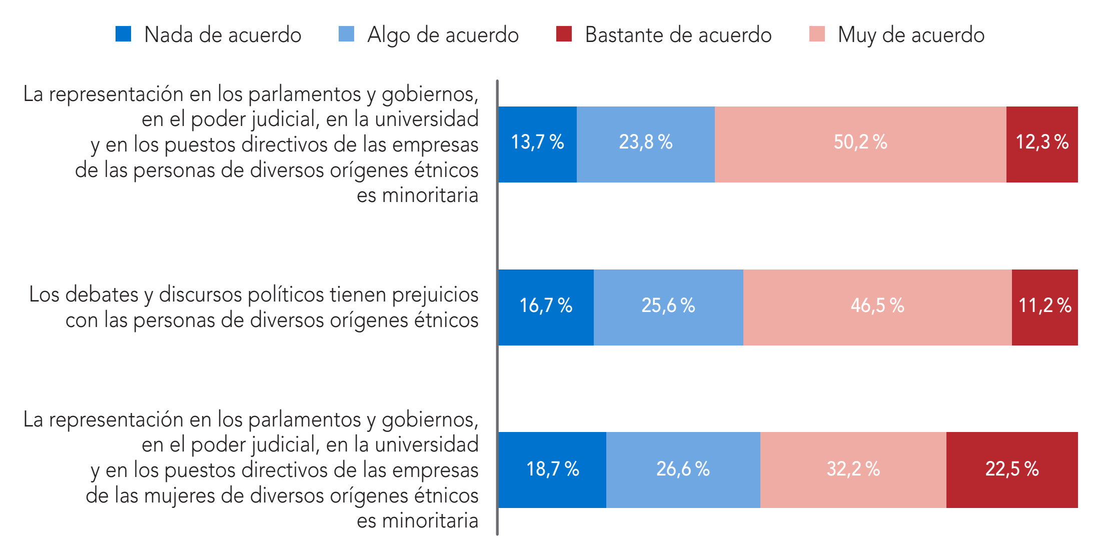
Como media el acuerdo es algo menor (51,3 %) con la idea de que las series, películas o los anuncios en España tienden a encasillar en determinados roles a personas de diversos orígenes étnicos; siendo en este caso la población africana y población árabe y del norte de África, la que considera que esta es una realidad en su caso (así lo piensan en torno al 67 % de estas personas).

En este sentido, entre el grupo de jóvenes participantes se alude a la necesidad de poner filtros en la programación de la televisión para evitar programas y/o personajes que de alguna manera refuercen ideas prejuiciosas y estereotipadas de las personas de los diversos grupos étnicos:

> *«En la televisión, en las películas, yo creo que no sé si se podría de alguna manera hacer un filtro o de alguna manera pensar algo como para tener más cuidado, porque ahora justamente es que me estaba acordando de, por ejemplo, la figura de Mauricio Colmenero en Aida, que era claramente fascista. Yo entiendo que ahora ya poner un Mauricio en una serie española, yo creo que ya a estas alturas no tendría un sentido, pero sí que, por ejemplo, me ha llegado la noticia de un programa que intentaron emitir en* [Canal de TV] *sobre humor amarillo, algo así que al final como que se canceló; pero eso me hace reflexionar que, ostras, nadie se dio cuenta en ese proceso como que el programa era racista.»*
>
> (Participante grupo de discusión con estudiantes).

Las personas participantes también fueron consultadas sobre el papel de distintas instituciones a la hora de trasladar prejuicios hacia las personas con diversos orígenes étnicos.

Gráfico 10. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el tratamiento que se realiza por parte de las y los políticas/os de los diversos grupos étnicos existentes en España, y sobre la representación de los diversos grupos en diversos ámbitos



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

En este caso, la afirmación con mayor nivel de acuerdo es que la representación en los tres poderes del Estado, en la Universidad y en los puestos directivos de las empresas de las personas de distintos orígenes étnicos es minoritaria (el 62,5 % mostraría un elevado nivel de acuerdo con esta idea). Como en el anterior bloque, es la población afrodescendiente, africana y árabe y del norte de África la más crítica en este sentido (más del 70 % está de acuerdo con esta afirmación).

El nivel de acuerdo con esta misma afirmación relativa a las mujeres de distintos orígenes étnicos disminuye en conjunto al 55 %, incrementándose la proporción entre la población afrodescendiente y la africana (en torno al 63 %).

Por otro lado, el 57 % considera que los debates y discursos políticos tienen prejuicios con las personas de diversos orígenes étnicos. En este caso, el 46,5 % está bastante de acuerdo, mientras que un 11,2 % está muy de acuerdo y el 25,6 % algo de acuerdo.

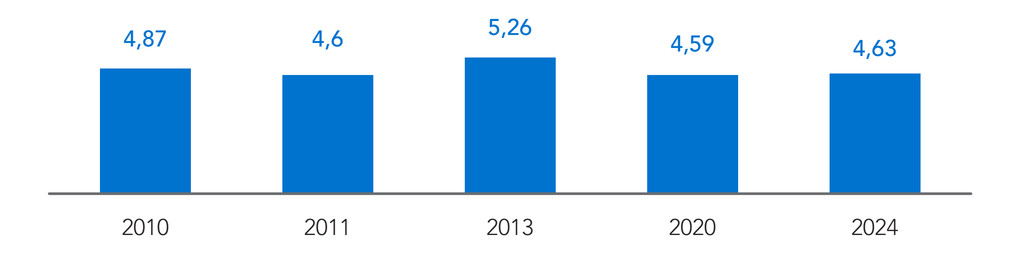
2.3. La percepción del grado de racismo y xenofobia de la población mayoritaria

Dando continuidad a los análisis previos, se preguntó de nuevo a las personas entrevistadas sobre el grado de racismo que perciben en la sociedad mayoritaria. El siguiente gráfico muestra el promedio de las respuestas acerca del grado de acuerdo con la afirmación «las personas pertenecientes al grupo étnico mayoritario (blancos/as, payos/as) son racistas con las personas de otro origen étnico» en una escala de 1 a 10, siendo 1 nada de acuerdo con la afirmación y 10 muy de acuerdo.

En este sentido se observa que la percepción de la población encuestada en este sentido se mantiene una posición intermedia y prácticamente invariable respecto a 2020, aumentando muy ligeramente en 0,04 puntos la percepción de racismo de la población mayoritaria en la escala de 1 a 10 según la opinión de las personas encuestadas; pasando la media de 4,59 a 4,63. Como se verá a lo largo del estudio en diversas circunstancias, no obstante, sin contar con las personas blancas latinoamericanas entrevistadas (grupo que se incorpora en la nueva edición), el grado de racismo en 2024 ascendería a una media de 4,79.

En cualquier caso, debe ser tomada en cuenta la desviación típica, es decir, cuánto se alejan los valores de la media: en 2013 este valor era de 2,510 (indicando ya la existencia de numerosos casos atípicos), de 2,630 en 2020 y en 2024 se sitúa en 2,743. Lo que demuestra una tendencia en la población encuestada a alejarse del promedio, ya sea de forma positiva o negativa (el cruce con otras variables puede ayudar a entender los factores causantes de estas diferencias).

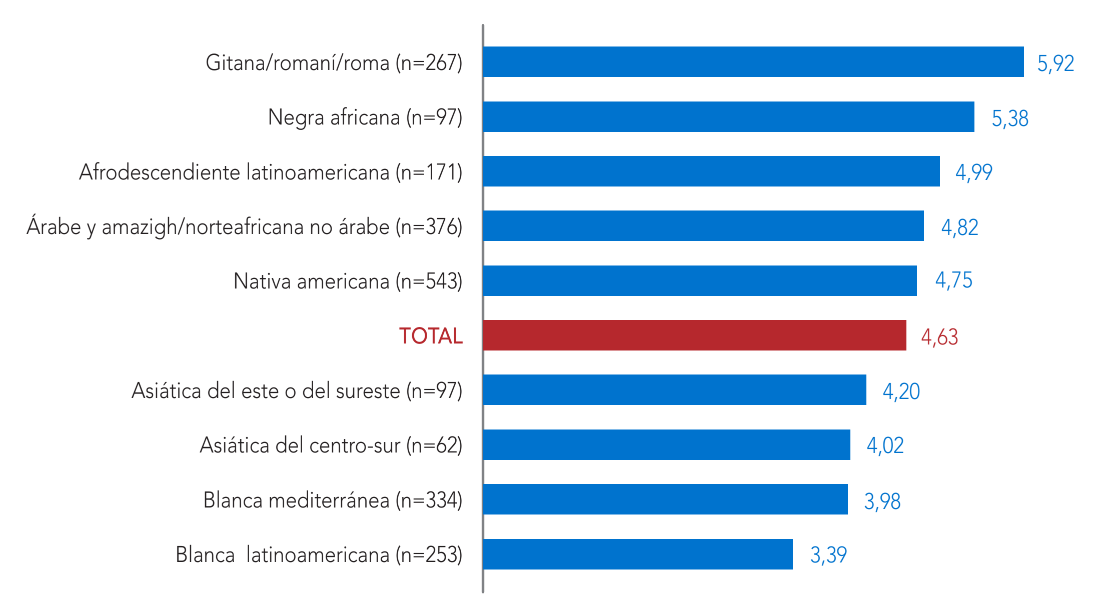
Gráfico 11. Evolución del grado de racismo en una escala de 1 a 10 (grado de acuerdo con la afirmación «las personas pertenecientes al grupo étnico mayoritario (blancos/as, payos/as) son racistas con las personas de otro origen étnico»)



Fuente: elaboración propia a partir de ediciones anteriores del estudio *Percepciones de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas.* N = 2.200. Nota: sin contar con las personas blancas latinoamericanas entrevistadas, el grado de racismo en 2024 ascendería a 4,79.

El siguiente gráfico muestra la distribución del grado de racismo percibido según el grupo étnico de referencia. Como sucedía en anteriores ediciones, el grado de racismo percibido es más alto entre los grupos poblacionales más discriminados. En 2024 la percepción del grado de racismo aumenta ligeramente (entre 0,2 y 0,3 puntos) respecto a 2020 entre las poblaciones gitana/romaní, africana negra y árabe/norteafricana no árabe. En el resto de los grupos o se mantiene (los dos grupos asiáticos) o disminuye ligeramente, como es el caso de la población blanca mediterránea. La población que detecta menor grado de racismo, lo que contribuye a que baje también la media total, es la blanca latinoamericana (3,39).

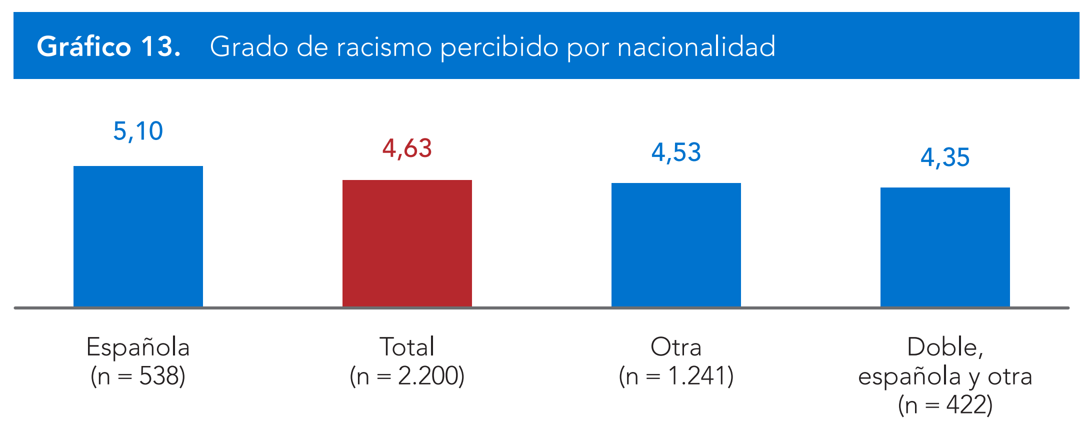
Gráfico 12. Grado de racismo por grupos de análisis (grado de acuerdo en una escala del 1 al 10 con la afirmación «las personas pertenecientes al grupo étnico mayoritario (blancos/as, payos/as) son racistas con las personas de otro origen étnico»)



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

- Cabe destacar que, a diferencia de las ediciones anteriores en que ellas percibían un mayor grado de racismo (0,7 puntos), las mujeres perciben un nivel de racismo parejo al de los hombres, apenas algo inferior (4,60 mujeres y 4,67 hombres).
- La nacionalidad sí parece ser uno de los factores determinantes en la percepción del nivel de racismo. En este sentido, quienes ostentan nacionalidad española perciben mayor grado de racismo (5,1 de media) que el resto de las personas con otra nacionalidad (4,5) o con doble nacionalidad (4,3).

Gráfico 13. Grado de racismo percibido por nacionalidad



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

- La sensibilidad ante el racismo de la población mayoritaria también se incrementa entre las personas nacidas en España, siendo el grado de percepción de racismo bastante superior (5,3) al que perciben las personas nacidas en otros países (4,5).
- Por otro lado, el tiempo de permanencia en España parece ser otro factor influyente en la percepción del nivel de racismo, aunque sin detectarse una tendencia lineal clara.

A diferencia de lo que ocurría en la edición de 2020 (entonces no se preguntaba a las personas que habían nacido en España y sí se ha hecho en esta edición), las personas que llevan menos tiempo viviendo en España son las que menos grado de racismo perciben (4,26). Sin embargo, al pasar el primer año, esa percepción se dispara hasta el 4,94 (la cifra más alta). De nuevo, entre las personas residentes en España más de 10 años, previsiblemente, el grado de racismo aumenta por encima de la media, hasta el 4,77.

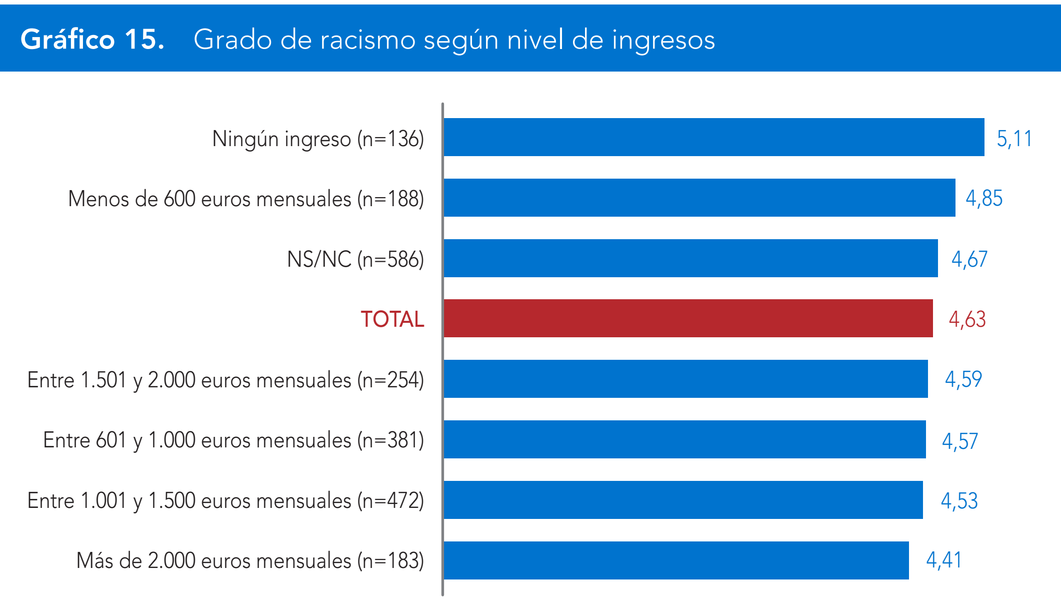
Gráfico 14. Grado de racismo por tiempo de permanencia en España

1 a 2 años (n=152)	4,94
Diez a más años (n=313)	4,77
2 a 5 años (n=204)	4,55
TOTAL	4,48
5 a 10 años (n=892)	4,30
6 meses a 1 año (n=184)	4,26

Fuente: elaboración propia. N = 1.770 (solo personas nacidas fuera de España). No contestan = 24.

- El siguiente gráfico índica el grado de racismo percibido según el nivel de ingresos familiar, donde queda de manifiesto que, la precariedad económica es un predictor de la sensibilidad ante el racismo del grupo étnico mayoritario; así, entre las personas con menos ingresos se observa una mayor percepción de racismo que entre quienes disponen de más ingresos. La excepción está entre quienes ingresan en el hogar entre 601 y 1.000 euros mensuales, que está por debajo de la media (4,57). Las personas con mayores rentas (más de 2.000 euros mensuales) se sitúan por debajo de la media, con un grado de racismo percibido situado en el 4,41. De nuevo el racismo muestra en ojos de quienes lo padecen un notable componente de clase y/o socioeconómico.

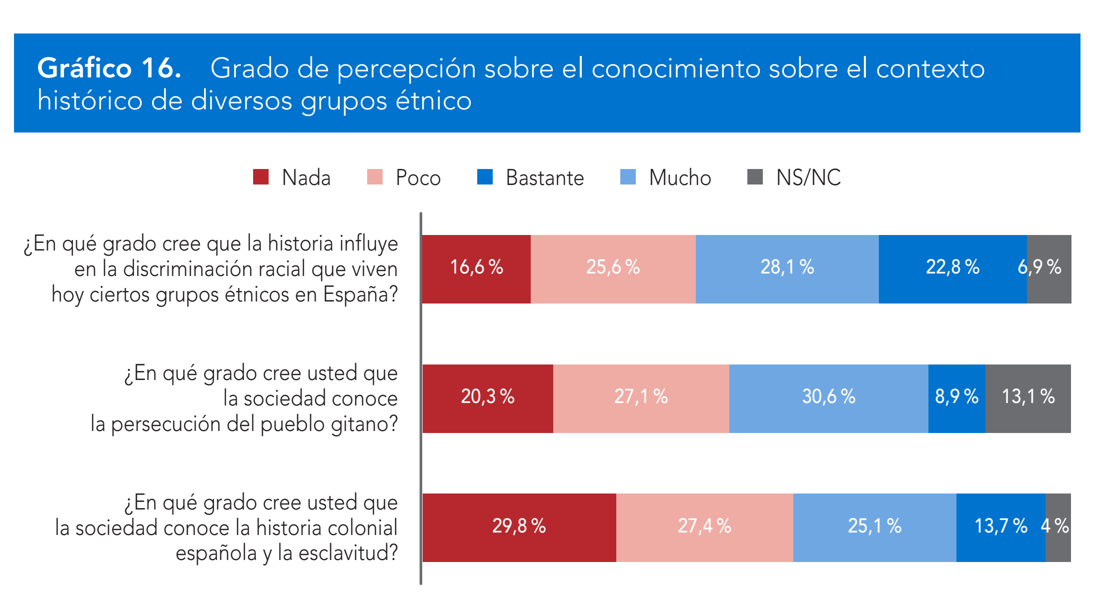
Gráfico 15. Grado de racismo según nivel de ingresos



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

En esta nueva edición se ha interpelado a las personas encuestadas sobre las raíces históricas del racismo estructural, más en concreto sobre la percepción que tienen del conocimiento que el grupo étnico mayoritario puede tener de la memoria del colonialismo, la esclavitud y la persecución histórica de la población gitana, en tanto elementos subyacentes que podrían explicar su nivel de racismo.

Gráfico 16. Grado de percepción sobre el conocimiento sobre el contexto histórico de diversos grupos étnico



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

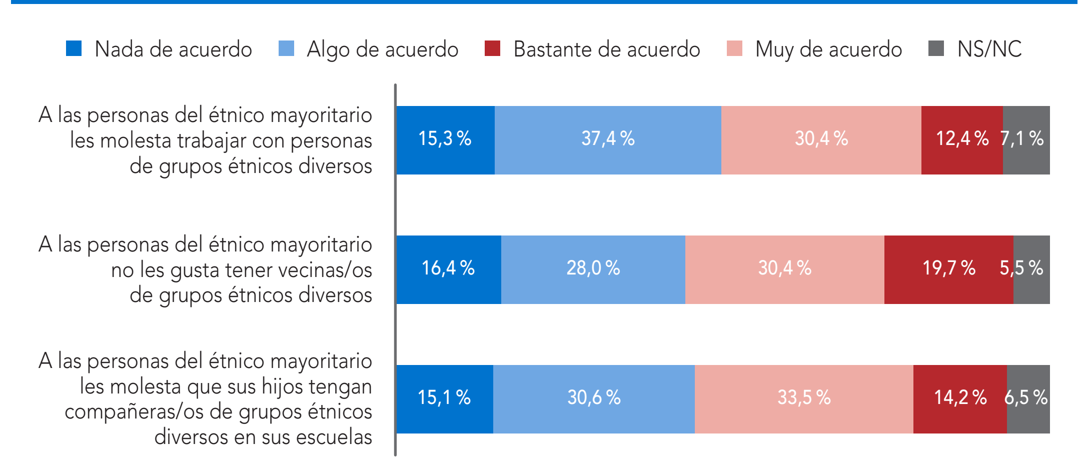
Más de la mitad de la población encuestada (57,2 %) cree que la sociedad conoce poco y nada la historia colonial española y la esclavitud. Por otro lado, casi la mitad de las personas encuestadas (47,4 %) consideran que la sociedad conoce poco y nada la persecución del pueblo gitano, aunque un 30,6 % considera que se conoce bastante.

A pesar de esta percepción del bajo conocimiento de la población mayoritaria de los factores subyacentes del racismo estructural, por su lado, la mitad de las personas encuestadas están de acuerdo con la idea de que la historia influye en la discriminación racial que viven hoy ciertos grupos étnicos en España.

2.3.1. Percepción de manifestaciones del comportamiento racista de la población mayoritaria

Preguntadas las personas encuestadas sobre el grado de acuerdo con determinadas afirmaciones que den a conocer el mayor o menor comportamiento racista de la población mayoritaria, los resultados se visualizan en el siguiente gráfico.

Gráfico 17. Nivel de acuerdo sobre determinados comportamientos racistas de la población mayoritaria



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

En torno a la mitad de las personas encuestadas muestran un alto nivel de acuerdo con la idea de que a las personas del grupo étnico mayoritario les molesta la proximidad de personas de otros grupos étnicos en ámbitos importantes de su vida cotidiana. Así, el ámbito en que se detecta la proporción mayor de personas que visualizan esta situación es el del vecindario, donde el 50,1 % están bastante o muy de acuerdo con esta idea; en segundo lugar, se sitúa el 47,7 % de personas que expone que a las personas del grupo étnico mayoritario les molesta que sus hijas/os tengan compañeras/os de grupos étnicos diversos en sus escuelas. Por último, consideran que su aceptación es mayor en el ámbito laboral, donde esta incomodidad es percibida por el 42,8 % de las personas encuestadas. Por tanto, es en el ámbito del espacio más privado donde esta incomodidad se acrecienta según su percepción.

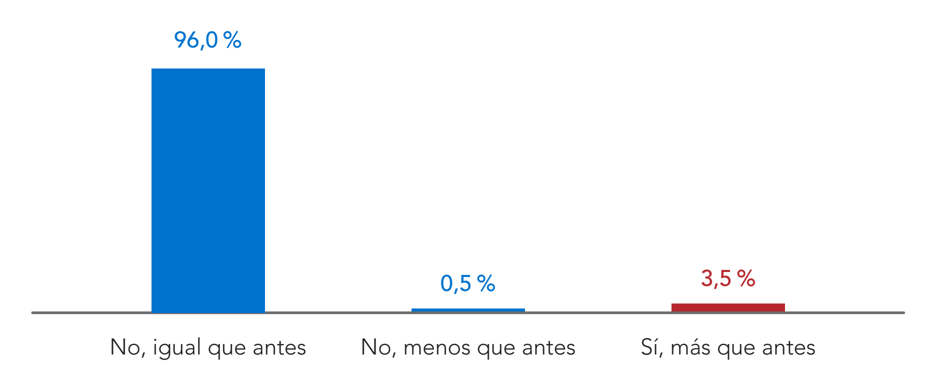
Si bien los resultados no son comparables con los del estudio del 2020, debido a los cambios en el cuestionario (se desagregaba en función de los grupos), sigue siendo los ámbitos más privados como el del vecindario y el educativo, relacionado con la familia, los que, como entonces, más recelos provocan.

2.3.2. Percepción de la evolución del trato discriminatorio

En términos longitudinales, en este nuevo estudio se optó por preguntar a la población encuestada por el impacto de la pandemia del COVID-19 en la potencial discriminación racial que han experimentado las personas de diversos orígenes.

Transcurridos cuatro años tras los peores momentos de la pandemia, para la inmensa mayoría de estas personas (96 %) su situación a este respecto no ha variado, tan solo un 3,5 % considera que ha empeorado su situación.

Gráfico 18. ¿Considera que a raíz de la pandemia de COVID-19 las personas de su grupo étnico sufren una mayor discriminación racial?



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

El principal motivo manifestado por quienes consideran haber sufrido mayor discriminación tras la pandemia de COVID-19 (77 personas) es de ser extranjero o de otra raza (29,1 %), seguido por los prejuicios o estereotipos (17,8 %) y la cultura y las costumbres (16,9 %).

Es probable que, a juicio de estas personas encuestadas, la pandemia exacerbara los comportamiento xenófobos o racistas de algunos grupos de población. Aunque sólo un 7,9 % lo relaciona directamente con la creencia de que estos grupos étnicos minoritarios son propagadores de enfermedades y un 6,5 % cree que se les percibió como incumplidores de las normas (no hay que perder de vista el contexto de COVID-19), estos motivos, seguramente, alimenten los otros.

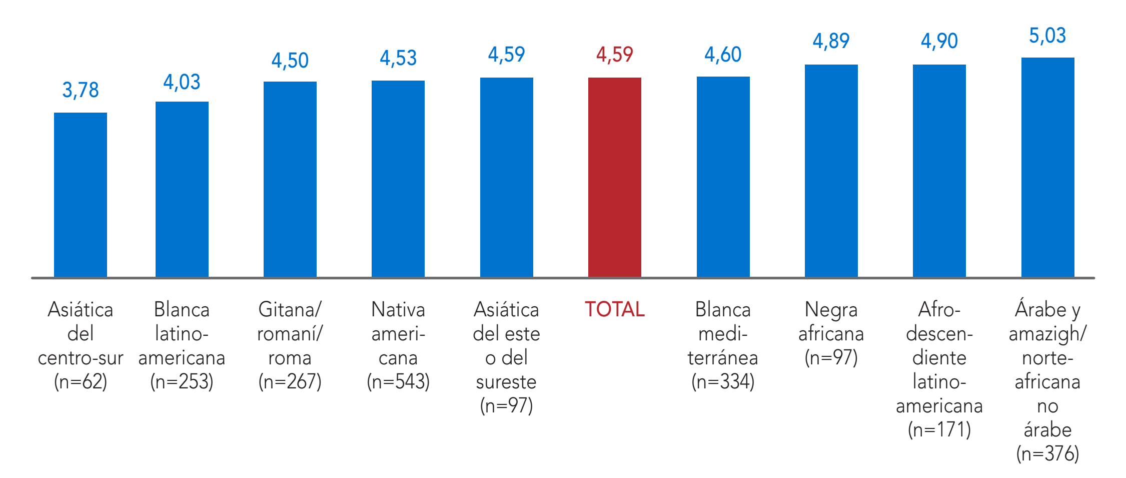
2.3.3. Percepción del grado de xenofobia de la población mayoritaria con las personas de otros países

En este estudio se ha introducido una nueva pregunta para complementar las percepciones sobre el trato discriminatorio que la población encuestada percibe en su experiencia atendiendo a su origen y nacionalidad, para ello se ha medido la opinión sobre el grado de xenofobia de la población española.

La percepción media de que el grupo étnico mayoritario es xenófobo es de 4,6, prácticamente la misma que la relativa al racismo percibido, algo que puede deberse a la inercia en la respuesta o la dificultad para diferenciar por parte de la población encuestada ambos conceptos. Los grupos que se sitúan por encima de esta media, es decir, que consideran con mayor intensidad que el grupo mayoritario es xenófobo, se sitúan de nuevo los grupos más discriminados: las personas árabes y amazigh (5,0), las afrodescendientes (4,9) y las africanas negras (4,9).

Como ocurre en datos de similar naturaleza, en la escala baja de quienes consideran que el grupo mayoritario es xenófobo, se encuentran las personas asiáticas del centro-sur (3,8) y las blancas mediterráneas (4,0).

Gráfico 19. Grado de xenofobia por grupo étnico (grado de acuerdo en una escala del 1 al 10 con la afirmación «las personas pertenecientes al grupo étnico mayoritario (blancos/as, payos/as) son xenófobas con las personas de otros países»)



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

2.3.4. Percepción del grado de respeto de la población mayoritaria a los derechos humanos

Con el propósito de complementar las percepciones sobre el racismo y el trato discriminatorio que la población encuestada percibe en su experiencia con las personas mayoritarias, se ha medido la opinión sobre el grado de respeto de las y los españoles con los derechos humanos. La valoración media del grado de acuerdo con la afirmación «las personas españolas son respetuosas con los derechos humanos» es de 6,9, donde 1 es nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo; una cifra que no ha experimentado variación respecto a 2020.

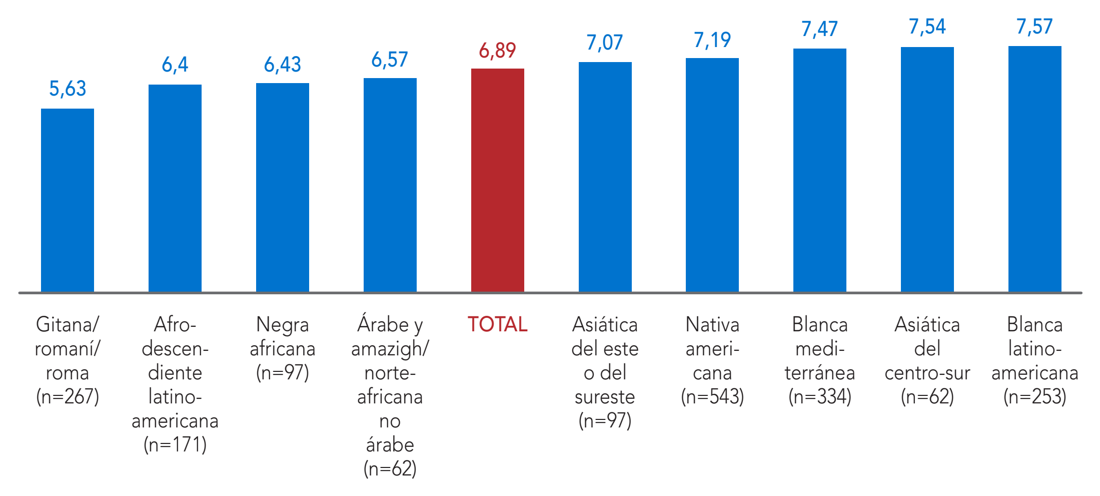
Al contrario de lo que cabría pensar con los datos analizados anteriormente sobre grado o percepción de racismo y trato discriminatorio, las personas encuestadas tienden a estar de acuerdo con que los derechos humanos son valorados y respetados por la sociedad española.

Aquellos grupos que muestran un mayor grado de acuerdo con esta afirmación son la población blanca latinoamericana (7,6), la asiática del centro-sur (7,5), la blanca mediterránea (7,5), la nativa americana (7,2) y la asiática del este o del sureste (7,1).

Como ocurre en otros casos, aquellos grupos con menor creencia en que las personas españolas respeten los derechos humanos son la población gitana/romaní (5,6), y las poblaciones afrodescendientes y africanas (6,4 y 6,6 respectivamente). En cualquier caso, son medias por encima del 5, lo que sigue implicando una creencia alta en que se respetan los derechos humanos.

Con respecto a la edición anterior del estudio, llama la atención el descenso en la media que la población gitana otorga a las personas del grupo étnico mayoritario, pasando de una puntuación del 7,4 en el 2020, al 5,6, la puntuación más baja en esta edición. En el caso del grupo de población afrodescendiente, el descenso es de un punto porcentual.

Gráfico 20. Grado de respeto de los derechos humanos por grupo étnico (grado de acuerdo en una escala del 1 al 10 con la afirmación «las personas pertenecientes al grupo étnico mayoritario (blancos/as, payos/as) son respetuosas con los derechos humanos»)



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

En este caso se ha observado de nuevo como la media de la percepción varía entre la población en función de su nacionalidad y país de nacimiento. Así, la población de nacionalidad española y la nacida en España es la más crítica en este caso de nuevo, situándose la media de esta población casi un punto por debajo del total de la muestra (6,2 y 6,1 respectivamente).

Desde la mirada de las personas expertas, haber nacido en España genera una serie de privilegios que facilita el empoderamiento, ya que la adquisición de derechos civiles y políticos facilitan el conocimiento de dichos derechos. También contribuye a adquirir una serie de hábitos que asimila al grupo social mayoritario (acentos, costumbres).

«Habiendo nacido aquí [en España] tengo claros mis derechos y no me voy a meter en problemas. Me va a empoderar más, pero está el privilegio del acento, de los papeles, y otros.»

(Personas expertas entrevistadas).

A pesar de todo, el lugar de nacimiento no supone una inmunidad frente al racismo, ya que una idea constante entre los grupos de discusión a personas expertas consistió en que la diversidad de la población implica diversidad de discriminación, porque este se puede manifestar de distintas formas, independientemente de la clase social, pues el racismo puede exponerse de manera más o menos explícita, o con más o menos sutilezas. Lo que sí garantiza la clase social son los recursos para enfrentarse a esas situaciones discriminatorias.

«Como hay una diversidad de población y, por tanto, una diversidad de formas de discriminación, se identifican y se asocian perfectamente a los típicos estereotipos: los papeles en los migrantes, la delincuencia en los gitanos, etcétera.»

«La clase social no te salva del racismo, pero sí lo condiciona. La forma en la que recibes ese racismo, la manifestación o el tipo de expresión racista que se recibe es más o menos sutil en función de la clase social. No es lo mismo con una persona joven, pobre y sin estudios, pues va a ser mucho más explícito. La clase social también condiciona cómo se afronta el racismo. Otorga herramientas para poder afrontarlo.»

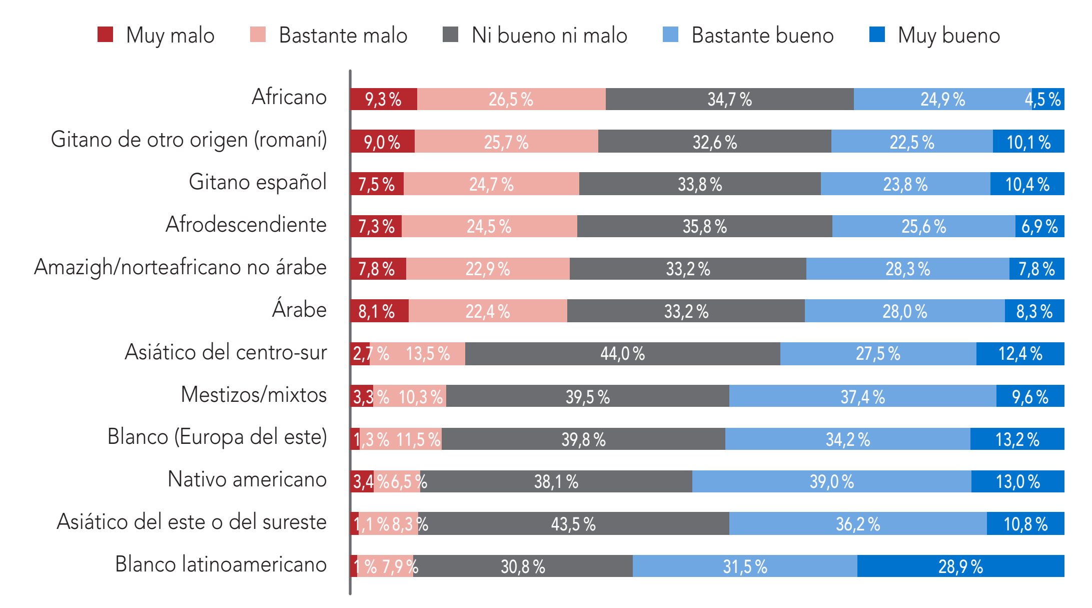
(Personas expertas entrevistadas).

2.4. La desigual percepción del trato de la población mayoritaria hacia los diferentes grupos de población de diverso origen étnico

El siguiente paso de la encuesta es profundizar en el trato discriminatorio específico que las personas encuestadas consideran tienen los demás grupos étnicos por parte de la población mayoritaria. El objetivo es poder contrastar la visión que los grupos tienen sobre sí mismos con la visión que tienen sobre el resto.

El siguiente gráfico muestra los resultados a la pregunta de valorización sobre el trato que en España se da a los diferentes grupos de población analizados, observándose lo siguiente:

Gráfico 21. ¿Cree usted que el trato del grupo étnico mayoritario hacia los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo o muy malo?



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

- En líneas generales, las percepciones negativas descienden respecto a 2020, a la par que aumentan las percepciones positivas, pero sobre todo las neutras («ni bueno ni malo»).
- En todo caso, son los grupos de población africana, gitana de otro origen no español y la gitana, los que consideran que reciben un peor trato por parte de la población mayoritaria (así lo consideran el 35,8 % y 34,7 %, respectivamente de la población encuestada).
- La población con un mejor trato percibido es la blanca latinoamericano (el 60,4 % consideran que reciben un trato bastante bueno o muy bueno), pero también lo son el grupo asiático del este o del sureste (47 %) y el grupo nativo americano (52 %).
- Al desagregar el análisis por grupos étnicos se observa que existe casi total consenso al considerar a la población africana como la que peor trato recibe, salvo en el caso de la población asiática del centro y del sur que considera que es la

población gitana romaní y la española. Esta misma población también se considera a sí misma el grupo peor tratado, como sucede con la población africana.

Conclusiones

- Crece ligeramente la proporción de personas que consideran que la población española tiene una imagen negativa sobre su grupo de origen (pasando del 59 % al 63 %). Se dan incrementos altos (entre 15 y 20 p.p.) en el caso de las poblaciones blanca mediterránea, negra africana, árabe/amazigh/norteafricana y afrodescendiente; mientras que mejora la imagen en el caso de la población nativa americana.

- Los grupos que en mayor medida perciben tener una imagen desfavorable siguen siendo la población gitana y la árabe y amazigh/norteafricana no árabe. Todos los grupos, salvo la población nativa americana, consideran que han empeorado su imagen.

- Si bien los principales agentes responsables de esta imagen negativa que consideran que tiene el grupo étnico mayoritario son «algunas personas del propio grupo étnico» (43 %), planteado en este nuevo cuestionario este posible factor responsable, el 29 % considera que las redes sociales tienen un papel considerable en ello. En este mismo sentido, se plantea el rol de los medios de comunicación, que para el 60 % de las personas encuestadas transmiten prejuicios respecto a las personas de los diversos grupos étnicos.

- La percepción del grado de racismo de la sociedad española se mantiene en una posición intermedia y prácticamente invariable respecto a 2020, aumentando muy ligeramente, en 4 p.p. Este grado de racismo es percibido en mayor medida por los grupos de población más discriminados: la población gitana y la negra africana.

- Las personas encuestadas no diferencian en su valoración la percepción de la xenofobia de la del racismo sociedad española, que puntúan de la misma manera. A pesar de identificar distintos grados de discriminación en la sociedad, se valora positivamente el respeto de las personas españolas a los derechos humanos.

- La percepción del grado de racismo es mayor entre las personas que han nacido en España, y/o cuentan con la nacionalidad española, y aumenta entre las personas con menores rentas económicas, lo que revela un componente de clase socioeconómica que subyace a su percepción.

- Se produce consenso en torno a la idea de que los mayores recelos a la proximidad de población de otros orígenes por parte de la población mayoritaria se producen en el ámbito de lo privado (vecindario) y en los que afecta a sus hijos/as.

- Independientemente del grupo étnico, todas las personas consideran que la población africana negra (37 %) es la minoría étnica peor tratada por la sociedad en España, seguida de la población gitana de otro origen (35 %) y, en tercer lugar, la gitana española (32 %). En todos los casos se ha producido un descenso en la consideración de este mal trato y más proporción de duda.

3. El conocimiento y la distancia entre la consciencia de la discriminación y su experiencia entre los diferentes grupos poblacionales

Para seguir ahondando en la comprensión del fenómeno de la discriminación a partir de los resultados de la encuesta, en este capítulo se analiza el significado que le atribuyen a dicho fenómeno las personas que han sufrido o han sido testigos de discriminación. En los siguientes apartados se busca conocer cómo las personas entrevistadas comprenden la discriminación, haciendo el cruce con las experiencias concretas de situaciones discriminatorias. Buscando entender también la dimensión multidimensional e interseccional de la discriminación étnica racial, y su forma de expresión más extrema, que son los delitos de odio.

3.1. La comprensión de la discriminación

En este primer apartado se explora la comprensión de la discriminación a partir del análisis de los resultados de la pregunta: «¿con qué situaciones concretas o con qué comportamientos asocia usted la discriminación racial?» El propósito de esta pregunta era conocer la visión de las personas encuestadas respecto de este fenómeno, a partir de los tipos de situaciones que estas relacionan con la discriminación.

Los resultados de esta pregunta abierta fueron recodificados en distintas categorías, cuyos porcentajes de respuesta se muestran en el gráfico a continuación[1].

- Las situaciones más mencionadas fueron los insultos y la violencia verbal (la más señalada, por el 15%), la discriminación laboral y los malos tratos y/o trato despectivo, representando, estas tres situaciones, en conjunto, el 34,5% de las respuestas. Cambia el orden de las situaciones más frecuentes en comparación con la edición anterior del estudio; de manera que su percepción como malos tratos antes ocupaba el primer lugar y ahora pasa al tercero, y la discriminación laboral por motivos étnicos-raciales, se ubicaba en cuarto lugar y ahora es la segunda respuesta más común.

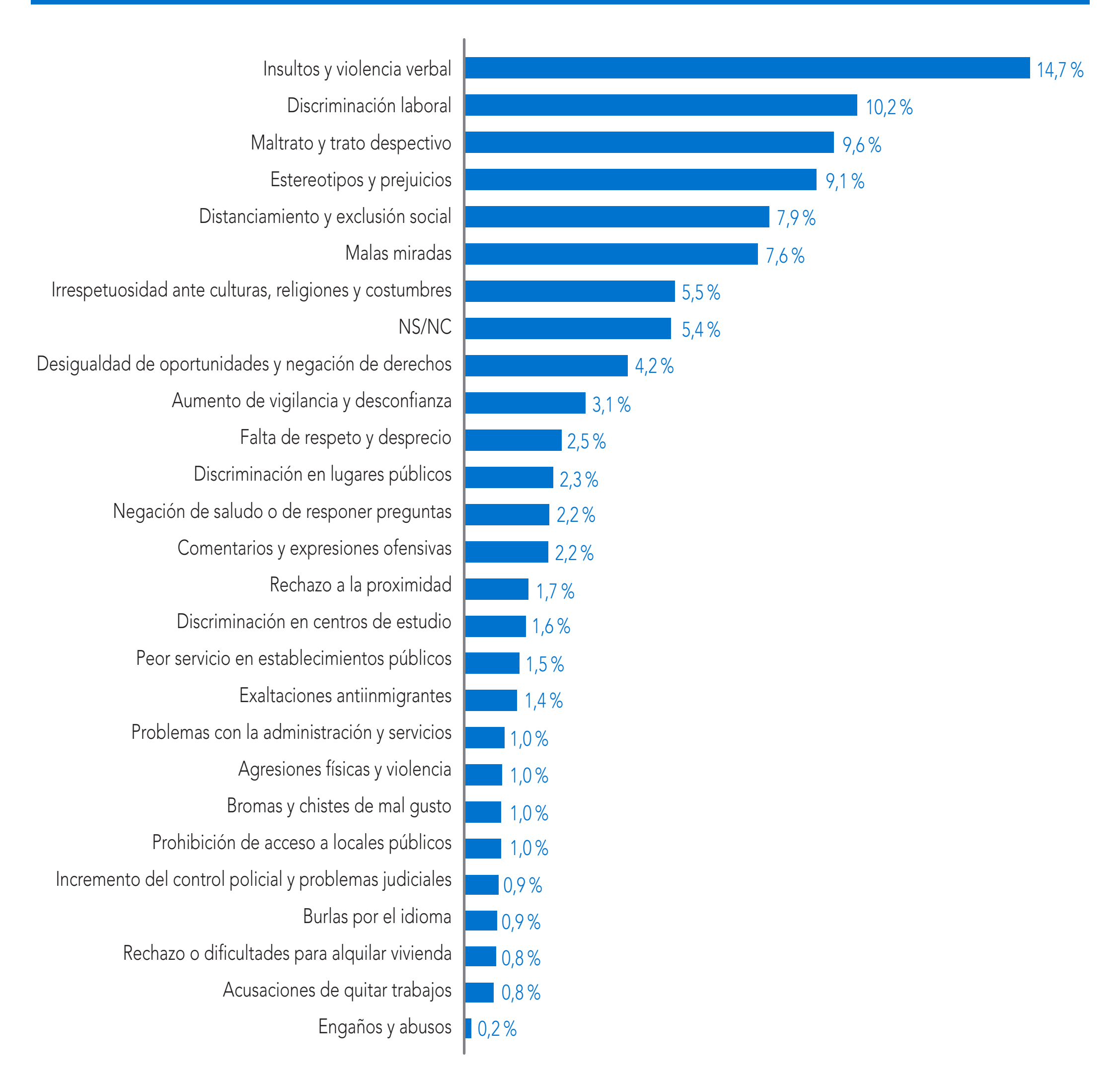
  La discriminación laboral es entendida como menos oportunidades de trabajo, que te den los peores trabajos, malos tratos y peores condiciones o incumplimiento de derechos laborales. Se ahonda en este tipo de discriminación en el capítulo de percepción de la discriminación en el ámbito de empleo.

- La cuarta mención, estereotipos y prejuicios (el 9% señala esta categoría) hace referencia a ser juzgado de una manera apriorísticamente o a generalizaciones asociadas a los grupos étnicos o las características raciales. El prejuicio más mencionado es, por ejemplo, que la población mayoritaria crea que ciertos grupos étnicos son delincuentes o se dedican a actividades ilegales. También aparece la idea de asociar a personas de un determinado grupo étnico al terrorismo o la prostitución. En esta categoría entra también el sentimiento de ser considerado inferior o ignorante.

- En comparación con 2020, baja la mención de actitudes irrespetuosas ante otras culturas, religiones y costumbres, que antes ocupaba el tercer lugar (pasa de ser mencionada por el 5,5%). Generalmente esta categoría hace referencia a actitudes de rechazo o críticas a la cultura, formas de vestir y/o costumbres religiosas.

1. No obstante, las cifras no son directamente comparables con las de la edición de 2020, pues en esta ocasión no se ha recogido como entonces la respuesta múltiple, sino que se ha considerado únicamente una situación o comportamiento. Es por ello que la comparación se realiza en términos de orden o peso en el conjunto de respuestas.

Gráfico 22. ¿Con que situación concreta o qué comportamientos asocia usted la discriminación racial?



Fuente: elaboración propia N = 2.200.

3.2. La percepción espontánea de la discriminación

El concepto de percepción espontánea de la discriminación, que se desarrolla en este apartado, hace referencia a la respuesta de las personas encuestadas a la pregunta directa sobre la posible vivencia de situaciones concretas de discriminación, ya sea en primera persona, como testigo o en ambos casos.

En este sentido, el 32,8 % de las personas encuestadas señalan que han sido testigos o han vivido en primera persona alguna situación de discriminación racial en los últimos 12 meses. Si se compara con los resultados de ediciones anteriores, se observa un aumento de 2 puntos porcentuales respecto a la edición 2020; situándose de esta manera en el nivel de los resultados de 2011.

Ha de tenerse en cuenta no obstante que este año se ha incluido el grupo étnico de personas blancas latinoamericanas que, si bien son potenciales víctimas de discriminación, sufren menos discriminación racial que los otros grupos. De tal manera que, al excluir a las personas blancas latinoamericanas, el porcentaje de personas que han sido testigo o han vivido en primera persona una situación de discriminación racial sube al 35,9 %.

Tabla 4. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido alguna situación de discriminación racial hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted misma/o? Respuesta «sí»

2011	2013	2020	2024
32,7 %	20,9 %	30,7 %	32,8 %

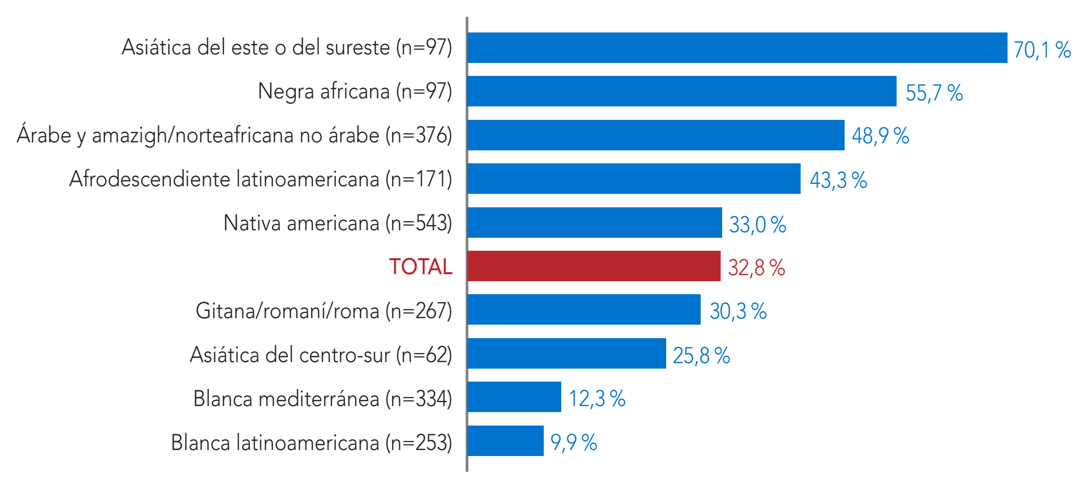
Fuente: elaboración propia a partir de ediciones anteriores del estudio *Percepciones de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas.*

En el siguiente gráfico, al comparar la respuesta espontánea entre los grupos de población encuestados se observa, en primer lugar, que el grupo en el que se detecta la mayor proporción de personas que señalan haber experimentado situaciones de discriminación (directa o a terceras personas próximas) es el de la población de Asia del Este o Sureste, con un 70% de personas que así lo identifican[2]. Le siguen las personas de África negra y la población árabe, amazigh y norteafricana no árabe (el 56% y 49% de las personas de estos grupos étnicos, respectivamente, declaran haber experimentado discriminación racial en el último año.

En comparación con el estudio anterior, entre los grupos asiático del este, áfrica negra, afrodescendiente y asiática del centro-sur se observa un aumento en el porcentaje de personas que han vivido una situación discriminatoria en el último año (de 35, 11 y 12 puntos porcentuales respectivamente). Sin embargo, entre la población gitana y la blanca mediterránea, se observa una disminución de la población que percibe la discriminación de manera espontánea (en 13 y 4 puntos porcentuales respectivamente).

Las personas blancas, ya sean de países mediterráneos o de Latinoamérica, son las que menos situaciones discriminatorias parecen haber vivido.

Gráfico 23. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido alguna situación de discriminación racial hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted misma/o? Cruce respuesta «sí» por Grupo Étnico



Fuente: elaboración propia N = 2.200.

2. Esta cifra se sitúa 35 puntos porcentuales por encima de la proporción de la edición de 2020. La explicación de esta variación parece radicar en el hecho de que la mayor parte de la población encuestada de este grupo es en esta edición más joven que el conjunto de la muestra (el 37 % tiene menos de 25 años, en comparación con el 17 % del conjunto), y con el mayor nivel educativo de este grupo poblacional (el 48 % cuenta con estudios universitarios o de posgrado frente al 37 % de la media), lo que provoca una mayor percepción de discriminación que en las generaciones de personas más mayores y con menores niveles educativo, más presentes en la muestra.

La siguiente tabla recoge las diferencias de percepción espontánea según las distintas variables sociodemográficas.

- Si bien no se observan grandes diferencias por sexo o por edad, se puede observar una mayor prevalencia de vivencia de situaciones de discriminación racial en los hombres que en las mujeres (4 puntos porcentuales de diferencia), y un ligero incremento de la percepción de este tipo de discriminación a medida que aumenta la edad.
- Es el nivel de estudios la variable que parece provocar las distancias más acusadas entre las respuestas. Así, se observa que entre las personas sin estudios se observan las mayores tasas de percepción de discriminación (entre 7 y 10 puntos porcentuales por encima del resto de niveles educativos)
- Atendiendo al tiempo de residencia en España no se observa una relación muy lineal, no observándose grandes variaciones, si bien, es entre las personas que mayor tiempo de permanencia llevan en España donde se observan los mayores niveles de percepción de discriminación.
- En este caso la percepción es totalmente independiente del país de nacimiento, lo que apuntaría en este caso a la relevancia del componente racial de la discriminación.
- Cuando se comprara por tamaño de municipio, se observa que entre aquellas personas que viven en municipios de tamaño medio, de entre 20.001 y 200.000 habitantes, se detecta el mayor porcentaje (43%) de experiencias de discriminación racial.

Tabla 5. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido alguna situación de discriminación racial hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted misma/o? Cruce por variables sociodemográficas

	Sí	No	Total
Sexo			
Mujer	31%	69%	100%
Hombre	35%	65%	100%
Edad			
16-24 años	31%	69%	100%
25-40 años	32%	68%	100%
41-65 años	35%	65%	100%
Más de 65 años	35%	65%	100%
Estudios			
Sin estudios	42%	58%	100%
Estudios básicos	35%	65%	100%
Estudios secundarios	32%	68%	100%
Formación profesional	32%	68%	100%
Estudios universitarios	31%	69%	100%
País de nacimiento			
España	32%	68%	100%
Resto países	33%	67%	100%
Tiempo de residencia en España			
6 meses a 1 año	35%	65%	100%
1 a 2 años	38%	62%	100%
2 a 5 años	37%	63%	100%
5 a 10 años	28%	72%	100%
Diez a más años	40%	60%	100%

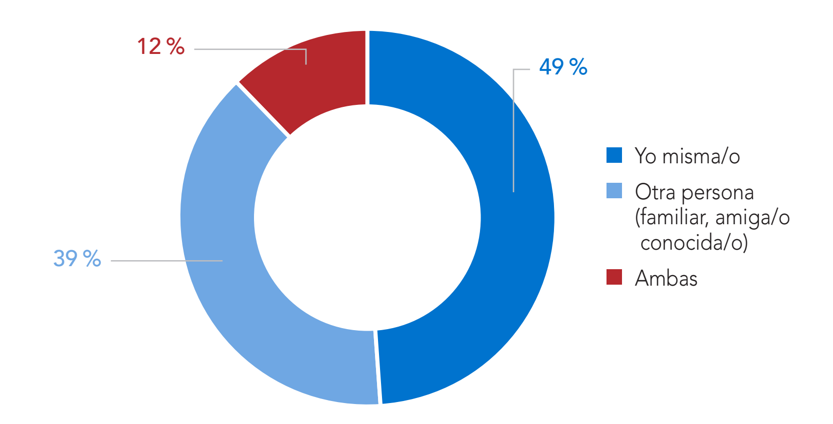
	Sí	No	Total
Tamaño Municipio			
Municipio de más de 200.000 habitantes	26 %	74 %	100 %
Municipio entre 20.001 y 200.000 habitantes	43 %	57 %	100 %
Municipio de menos de 20.000 habitantes	36 %	64 %	100 %

Fuente: elaboración propia. N = 2.200 (excepto Tiempo de residencia en España, N = 1.746).

La mayor parte de las personas que declaran haber experimentado alguna situación discriminatoria en el último año, lo ha vivido en primera persona (49 %). En el siguiente gráfico se aprecia también, que el 38 % asegura haber sido testigo de las experiencias de otras personas, como amistades o familiares, mientras que el 12 % indica que las experiencias las han vivido tanto ellas/os como otras personas.

En comparación con la edición 2020 del estudio, aumenta muy ligeramente el porcentaje de percepción de experiencias en primera persona, del 47 % al 49 %, y disminuye en 2 puntos porcentuales el porcentaje de población que reconoce haber sido testigo del trato discriminatorio en terceras personas.

Gráfico 24. ¿Quién vivió esa/as situación/es de discriminación?

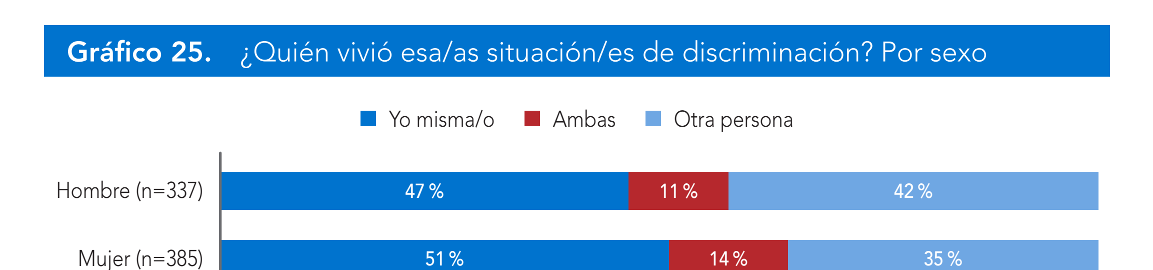


Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

A continuación, se analizan las variables sociodemográficas que determinan la experimentación de situaciones de discriminación en primera persona, como testigo o ambas:

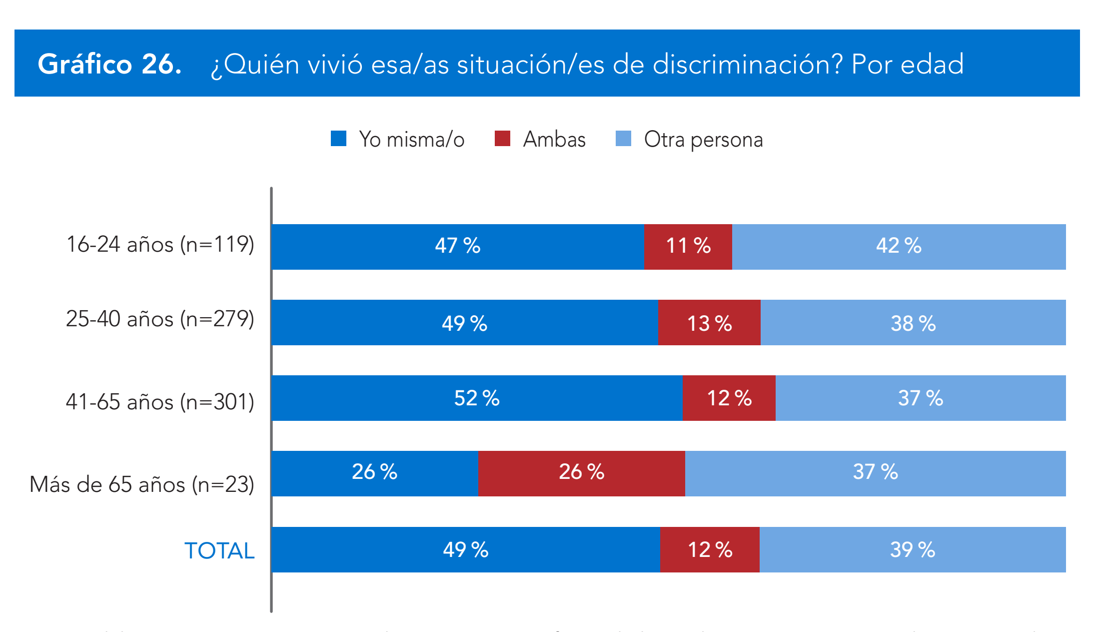
- Los niveles de discriminación y las experiencias en primera persona son percibidas en mayor medida por las mujeres.
- La edad también parece ser un elemento ligeramente diferenciador, ya que se produce una tendencia de que a mayor edad mayor percepción de discriminación en primera persona, a excepción de las personas de más de 65 años, entre las que es mayor su prevalencia como testigos de este tipo de situaciones.
- La población de África negra concentra el mayor porcentaje de experiencias en primera persona (69 %), que no obstante disminuye 9 puntos porcentuales en comparación con 2020.
- Los grupos con niveles de percepción de discriminación espontánea por debajo de la media, también resultan ser los que reconocen principalmente situaciones de terceras personas: blancas latinoamericanas (72 %), blancas mediterráneas (54 %), etnia gitana o romaní (42 %) y asiáticos/as del centro sur (38 %).

Gráfico 25. ¿Quién vivió esa/as situación/es de discriminación? Por sexo



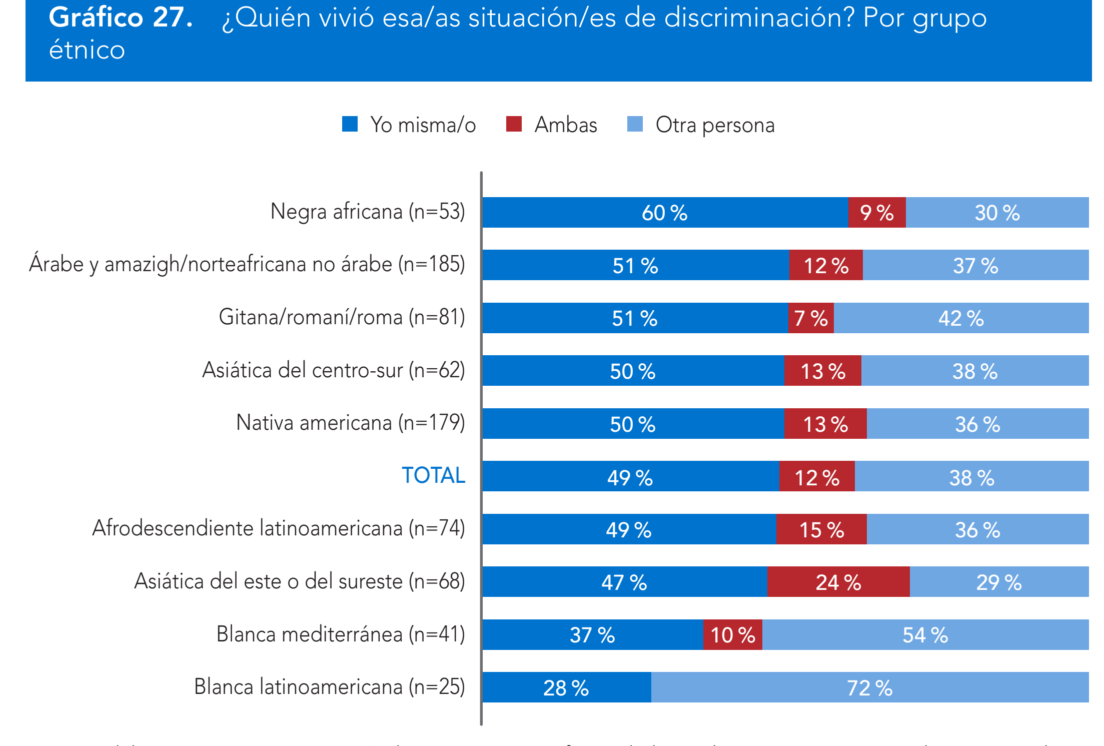
Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

Gráfico 26. ¿Quién vivió esa/as situación/es de discriminación? Por edad



Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

Gráfico 27. ¿Quién vivió esa/as situación/es de discriminación? Por grupo étnico



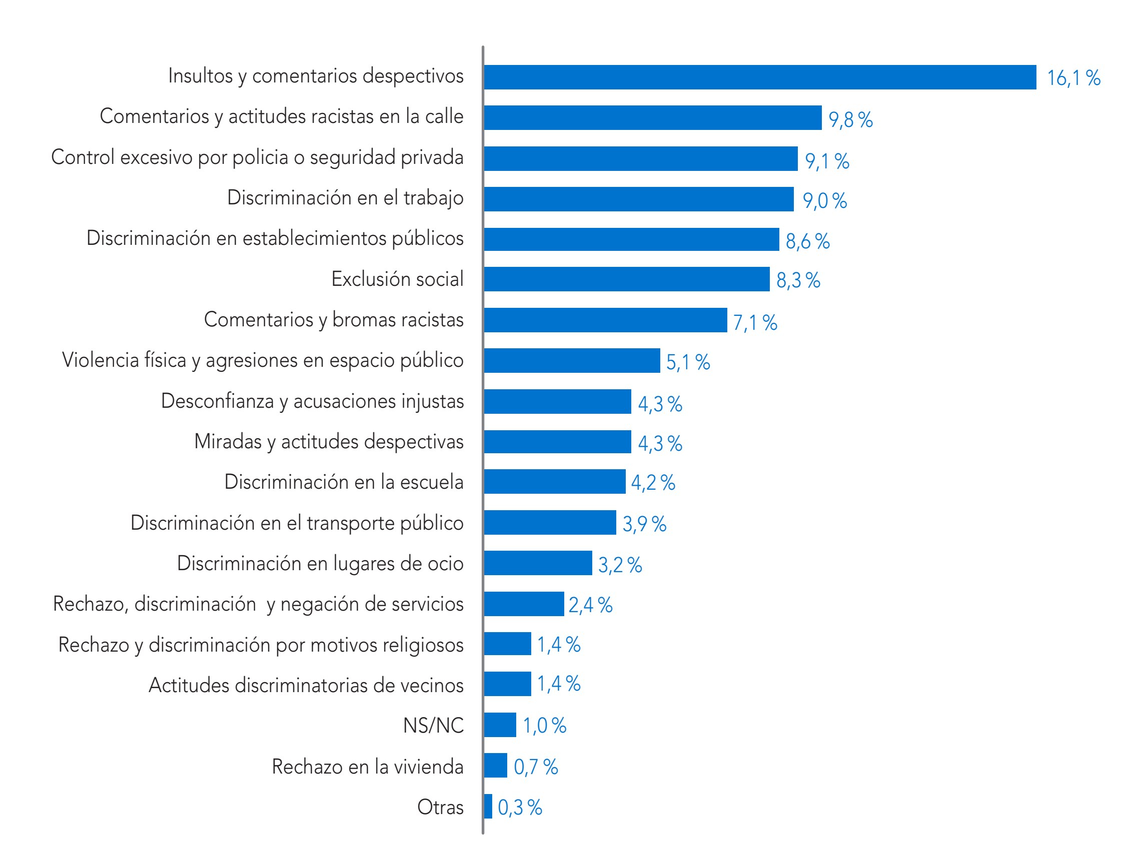
Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

Las situaciones discriminatorias más comunes en las que las personas encuestadas declaran haber sido testigos o víctimas, son los insultos y los comentarios despectivos (16 %), y los comentarios y actitudes racistas en la calle (9 %), coincidiendo con los comportamientos generales con los que asocian la discriminación, presentados con anterioridad.

En general, las menciones hacen referencia a múltiples situaciones de violencia verbal, exclusión social y, trato diferenciado, entre otros. Cabe destacar que el 5 % indica que las experiencias vividas se han relacionado con agresiones físicas, peleas y violencia Aun así, el porcentaje es mayor al reportado en la edición anterior.

Las siguientes áreas que agrupan dichas situaciones discriminatorias se relacionan con espacios de convivencia concretos: el ámbito policial (control excesivo), espacios públicos (calle, establecimientos públicos, transporte público, trato seguridad privada, lugares de ocio), y el entorno laboral. En menor medida, se apunta a situaciones de discriminación en centros educativos y en el barrio o en el acceso a la vivienda.

Gráfico 28. ¿Podría decirnos cuál fue o cuáles fueron estas situaciones discriminatorias?



Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

3.3. Discriminación múltiple e interseccional

En este apartado se busca profundizar en los motivos de discriminación reportados por las personas encuestadas, al objeto de identificar las posibles manifestaciones de discriminación múltiple o interseccional que experimentan las personas.

Tal y como se plantea en el marco contextual del estudio, la discriminación múltiple se produce cuando una persona es discriminada por diferentes motivos en distintos mo-

mentos, mientras que la discriminación interseccional se manifiesta cuando distintos factores o causas de discriminación interactúan simultáneamente, generando una forma específica de discriminación, de manera que no es posible separar los diferentes motivos de discriminación.

En el presente estudio se preguntó a las personas encuestadas por los distintos factores por los cuales las personas pueden haber sido discriminadas, sin embargo, no es posible determinar a partir de la información obtenida, si ocurrieron una o más situaciones de discriminación, si estás se dieron de manera simultánea o consecutiva, o si los motivos mencionados operaron de manera interrelacionada; no obstante, algunos de los testimonios recogidos en los grupos focales sí ofrecen información que apuntan en una u otra dirección.

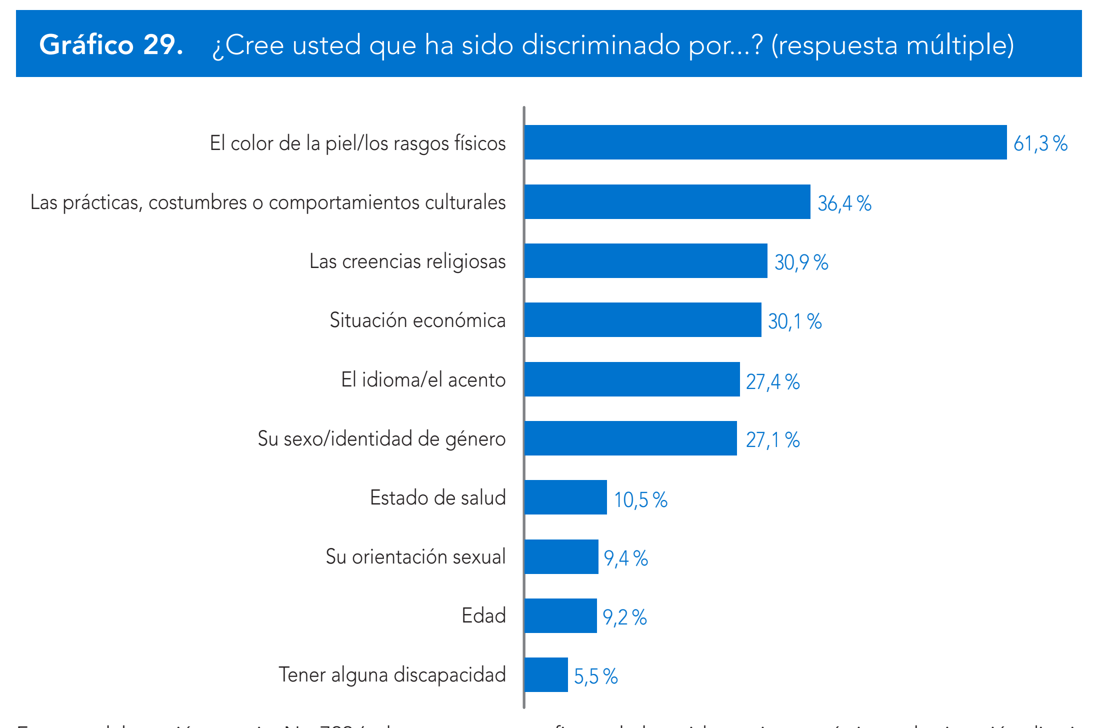
En primer lugar, en la encuesta se pregunta a las personas que han manifestado espontáneamente haber experimentado situaciones de discriminación en primera persona o haber sido testigo de alguien cercano/a en el último año, por los motivos, en una pregunta cerrada. En este sentido, se observa que el 61 % indica que dichas situaciones han sido motivadas por el color de la piel o los rasgos físicos, lo que implica un aumento de 6 puntos porcentuales respecto a 2020.

El 36 % menciona como motivo de discriminación las prácticas, costumbres o comportamientos culturales diferentes a las tradiciones españolas, mientras que el 31 % de las personas víctimas de discriminación dice que fue por sus creencias religiosas (cifras inferiores a las manifestadas en el estudio de 2020).

La discriminación asociada al sexo, identidad de género y/u orientación sexual de la víctima, aumenta con relación a los niveles observados en la edición anterior del estudio (el 27 % menciona esta cuestión). El tener algún tipo de discapacidad sigue siendo el motivo de discriminación menos mencionado, tan solo en este caso por el 5 %.

En la encuesta de este año se incluyeron además tres nuevas posibles categorías de respuesta, que han sido identificadas por un conjunto importante de personas como motivos de discriminación: situación económica (30 %), idioma o acento (27 %), estado de salud (10 %) y edad (9 %).

Gráfico 29. ¿Cree usted que ha sido discriminado por...? (respuesta múltiple)



Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

En el gráfico que figura a continuación se muestran la distribución de las principales razones de discriminación para los distintos grupos étnicos encuestados. El color de la piel o los rasgos físicos es el motivo más mencionado por la mayoría de los grupos, a excepción de la población árabe, amazigh y norteafricana no árabe y la población blanca mediterránea.

Los grupos más discriminados por el color de la piel y rasgos físicos son la población gitana, la afrodescendiente latinoamericana y la población asiática del este y sureste. En los tres grupos se observa un aumento en su tasa de discriminación por este motivo en relación con la edición anterior, en especial, en el caso de las personas afrodescendientes latinoamericanas, que pasan de un 57 % a un 74 %, la población gitana y la población asiática del este, con incrementos de 7 p.p. y 5 p.p. respectivamente.

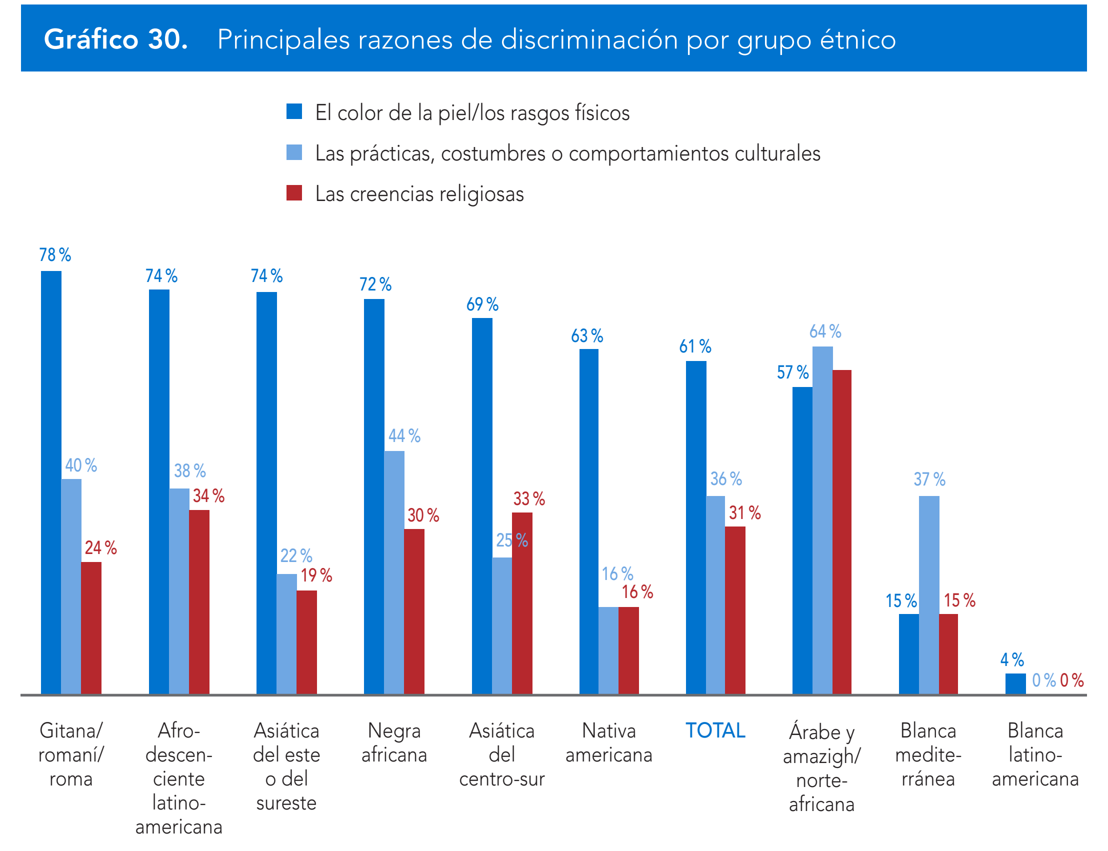
En el caso de la población árabe, amazigh y norteafricana no árabe, el 64 % de este grupo indica que los motivos de discriminación más usuales, por encima del color de la piel, son las prácticas, costumbres y comportamientos culturales, mientras que el 59 % cree que se debe a sus creencias religiosas. Esta población, junto con la población blanca mediterránea, son los únicos grupos entre los que aumentan este tipo de experiencias discriminatorias.

Entre las personas que dicen haber sido discriminadas por sus creencias religiosas, el 50 % de ellas declaran profesar el islam, les siguen las personas católicas (24 %) y las evangélicas o protestantes (12 %).

En el caso de las personas blancas mediterráneas que han sido discriminadas el motivo aducido más señalado son las diferentes costumbres o comportamientos culturales (el 37 % apunta en esta dirección).

En esta edición del estudio si bien disminuyen las experiencias de discriminación atribuidas a las creencias religiosas, aumentan en cambio las motivadas por el sexo, la identidad de género y/o la orientación sexual.

Gráfico 30. Principales razones de discriminación por grupo étnico



Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

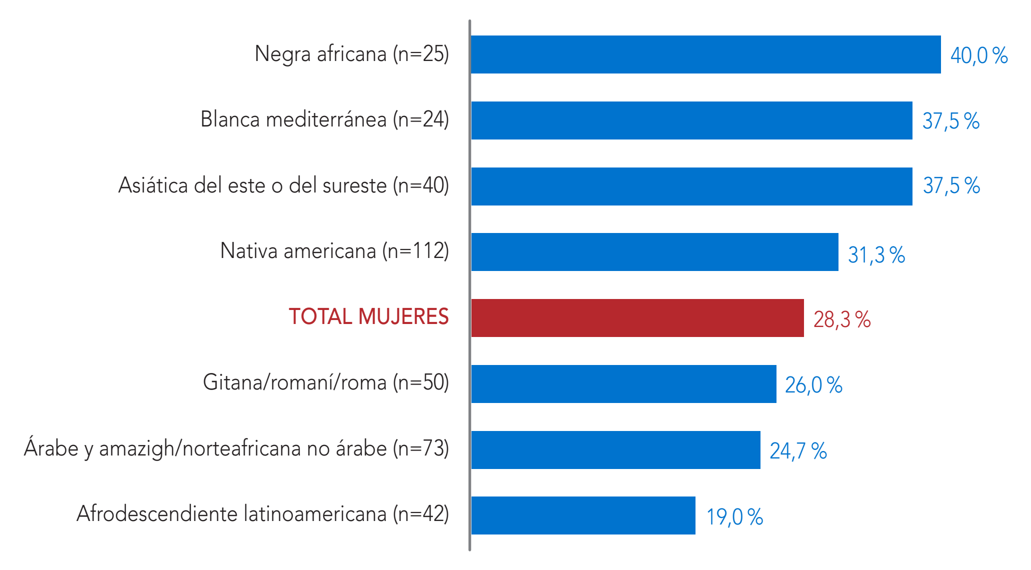
Otros motivos de discriminación frecuentes identificados son la situación económica, y el idioma o acento. Quienes se han sentido discriminadas/os por su situación económica son principalmente la población gitana o romaní (el 39 % de este grupo), la población de africana negra (39 %) y la población árabe, amazigh o norteafricana no árabe (35 %). Estos últimos dos grupos son también los que se han sentido más discriminados por su idioma o acento.

Además, un 17 % de la población asiática del este o sureste y de la población blanca latinoamericana se ha sentido discriminada por su orientación e identidad sexual, mientras que el 12 % de la población asiática del este o sureste lo ha sido por tener alguna discapacidad. La población gitana también reporta la mayor prevalencia de discriminación por estado de salud (16,5 %) y por edad (14,6 %).

La discriminación por sexo o identidad de género[3] no muestra diferencias acusadas por sexo como sucedía en el estudio 2020, donde el 6 % de los hombres declaraba sentirse discriminado por dicho motivo. En esta edición, el 28 % de las mujeres y el 25 % de los hombres que han sufrido discriminación racial de manera espontánea en el último año dicen haber sido discriminados también por su sexo o identidad de género. La mayoría de las mujeres que han experimentado alguna situación de discriminación, lo ha vivido en primera persona (60 %), a excepción de las mujeres blancas mediterránea y blancas latinoamericanas, que han sido testigo en mayor medida de estas situaciones.

Son principalmente las mujeres negras africanas (40 %), las blancas mediterráneas (37 %), las mujeres de Asia del este o sureste (37 %) y las nativas americanas (31 %) las más afectadas por este tipo de discriminación. Estos dos últimos grupos étnicos son los únicos que muestran un aumento con relación al estudio del año 2020 en el nivel de experiencia de discriminación por sexo, de 10 p.p. y 2 p.p. respectivamente.

Gráfico 31. Porcentaje de mujeres que se han sentido discriminadas por su sexo por grupo étnico



Fuente: elaboración propia. N = 386 (solo mujeres que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

Con el propósito de identificar la interacción entre los distintos tipos de discriminación, la siguiente tabla muestra el cruce de los motivos de discriminación aducidos por las personas que señalan haber experimentado discriminación racial de manera espontánea en los últimos 12 meses.

3. La encuesta incluía una pregunta sobre identificación de género donde solo 3 personas respondieron sentirse identificadas con la opción «Otro».

Tabla 6. Cruce de motivos de discriminación

	El color de la piel	Las prácticas culturales	Las creencias religiosas	Su sexo/identidad de género	Su orientación sexual	Tener alguna discapacidad	El idioma/el acento	Estado de salud	Situación económica	Edad
Las prácticas, costumbres o Comportamientos culturales	23,5%									
Las creencias religiosas	19,5%	13,3%								
Su sexo/ identidad de género	15,8%	8,5%	8,6%							
Su orientación sexual	5,9%	3,3%	2,0%	2,5%						
Tener alguna discapacidad	3,3%	2,2%	2,3%	1,4%	0,4%					
El idioma/el acento	16,8%	11,4%	10,1%	7,7%	1,9%	1,5%				
Estado de salud	6,5%	3,0%	3,5%	2,6%	0,9%	0,9%	3,6%			
Situación económica	19,1%	11,6%	10,7%	8,3%	3,3%	1,2%	8,1%	2,7%		
Edad	5,1%	3,0%	2,6%	1,9%	1,0%	0,2%	2,9%	1,1%	2,7%	

Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

- Un 23% de las personas ha sentido discriminación tanto debido a su color de piel y rasgos físicos, como por sus prácticas, costumbres y comportamientos culturales.
- El 20% ha tenido experiencias de discriminación debido a sus creencias religiosas, y a su vez debido a su color de piel y/o rasgos físicos.
- Un 19% ha sido discriminado/a debido a su situación económica, a la vez que por su color de piel y/o rasgos físicos.
- El 16% ha experimentado una doble discriminación atendiendo además de a su color de piel a su sexo o identidad de género.

Por tanto, la discriminación racial no actúa en una cuarta parte de los casos de manera aislada, sino que las personas que han sido discriminadas por su origen étnico racial, por su piel y por su cultura, a menudo experimentan discriminación asociada a otros factores como su situación económica, sexo y/o al idioma.

Las personas participantes de los grupos de discusión identifican esta discriminación interseccional en diversas situaciones, enfrentándose a la discriminación no solo por su su origen étnico o racial, sino también por su discapacidad, su orientación sexual o identidad de género, y en algunos casos, por su estatus migratorio.

En esta línea, la discapacidad se convierte en un factor potenciador de la discriminación racial que han experimentado algunas personas, tal y como ellas relatan, acentuando situaciones de vulnerabilidad e incluso de acoso y violencia.

«(la discriminación) siendo aún adolescente, pues lo notas mucho más: el que no te entiendan, el que te juntes con una persona que es de tu mismo color de piel y a pesar de hablar el mismo idioma, no poder entender ni que te entiendan nada y que se rían todo el rato de ti por cómo hablas, por cómo te comportas. Es duro, luego con la discapacidad va a peor. Notas la discriminación muchísimo más cuando estás en silla de ruedas.»

«Me escribieron a mi correo electrónico, no sé cómo lo consiguieron y me enviaron fotos horribles de genitales. Me llamaron de todo. Me amenazaron porque soy una aprovechada, y que como se habían enterado de que yo utilizo un pañal, que cuando fuese al baño me iban a quitar el pañal y me iban a violar y que iban a ser varios. Entonces me metieron un miedo en el cuerpo terrible. Yo lloraba muchísimo porque no sabía, qué hacer. No, como te decía, que a veces daba miedo salir. A veces da miedo salir de casa porque no sabes. Entonces lo primero que te dicen es puta por ser de tal sitio.»

(Participante grupo focal de personas con discapacidad).

Las personas participantes del colectivo LGBTIQ+, destacan por su lado, que la discriminación racial o étnica puede ser más sutil en ciertos espacios, pero igualmente dolorosa, como las miradas o comentarios sobre su apariencia física o acento. Por ejemplo, una persona mencionó ser discriminada en el gimnasio, donde su origen racial llamaba más la atención que su condición de persona trans.

«Llama la atención, digámoslo de alguna manera, que seas una persona trans, pero también tu origen étnico, racial, claro. Es como que a veces tienes la sensación de que no encajas en este espacio, pero no porque no estés haciendo lo mismo que los demás, entrenando o mejorando. (...) A veces tú dices, ah, OK, no solamente es el tema de que soy una persona trans, es que soy una persona transmigrante mestiza. Es como una combinación de todas esas cosas.»

(Participante grupo focal con personas del colectivo LGBTIQ+).

Así, alguna otra persona con rasgos étnicos menos acentuados, rubrica que contar con rasgos más similares a los mayoritarios ha evitado en muchos casos esa doble discriminación.

«La verdad es, que a día de hoy no se me ha llegado a discriminar por origen, pero porque yo paso desapercibida.»

(Participante grupo de discusión de personas con discapacidad).

Estas situaciones para otras personas pueden entenderse como situaciones de discriminación sutil, ya que, a pesar de haber experimentado formas directas de discriminación, como ser ignoradas o maltratadas en instituciones o lugares de trabajo, las personas del colectivo LGBTIQ+ también señalaron que a menudo se enfrentan a microagresiones. Comentarios como «no pareces de X origen» o «no pareces gay/lesbiana» son comunes y refuerzan estereotipos que hacen que las personas se sientan constantemente cuestionadas sobre su identidad o su origen.

«Te puedes encontrar con esas preguntas un poco fuera de lugar, o que te hagan un poco a un lado en ciertos grupos o en ciertos sitios, simplemente por ser extranjera y por ser del colectivo.»

(Participante grupo focal con personas del colectivo LGBTIQ+).

Los estereotipos y los prejuicios también permean la relación de la población con las personas racializadas y con una discapacidad física contribuyendo a estigmatizarlas. Por lo que es frecuente que en algunas ocasiones asocien sus rasgos físicos por su origen étnico a su discapacidad como indicios de mendicidad, que incrementa el rechazo hacia estas personas.

«Tanto en los institutos como en la calle me decían: hasta inútiles vienen aquí, ¿no? Viendo mi color de piel en varias ocasiones esperando a mi madre fuera del supermercado, me han llegado a dar monedas, y me ha parecido sorprendente.
Antes miraba mucho la forma en la que me miraban cuando salía a la calle. Pues sí, por ser mujer, latina, por ser ecuatoriana, muchísimo, diciéndote todo lo que me han dicho y luego pues por la discapacidad pues el doble.»

(Participante grupo focal de personas con discapacidad).

En el caso de las mujeres gitanas, estas reconocen ser afectadas por prejuicios relacionados con el machismo y los estereotipos étnicos, tanto dentro como fuera de la comunidad gitana. En este sentido, se alerta sobre una normalización de la discriminación hacia las mujeres gitanas. Lo que no implica que estén en contra de que se generalice que las mujeres gitanas no cuentan con el apoyo familiar y comunitario para trabajar o estudiar.

«Es constantemente esos prejuicios, esos estereotipos que al final las mujeres nos cansamos de luchar, de ir en contracorriente y como que lo normalizamos y como que estamos como aburridas.»
«Mi padre, no sabía ni leer ni escribir. Mi padre estaba al cien por cien con mi educación porque no había tenido la oportunidad, pero él era consciente de la oportunidad que yo tenía cada vez que iba a una tutoría o que iba a algo.»

(Participantes grupo de discusión con mujeres gitanas).

Las personas racializadas que han participado en el estudio y que cuentan con una discapacidad (física), relatan como en diversas ocasiones reciben la acusación por parte de la población de beneficiarse de ayudas económicas derivadas de su situación. Acusaciones que muchas veces se relacionan con el estatus migratorio de las personas, dando pie a discursos xenófobos.

«Te dicen si vienes aquí a coger pensiones.»
«Vete a tu país, que aquí no estás pintando nada o solo vienes a que te den cosas, te den caridad. Eso lo he escuchado durante toda mi vida. He oído a compañeros de instituto o a compañeros de trabajo y a gente.»
«Te dicen constantemente que has venido aquí a quitar el trabajo o a quitarles el dinero a los españoles porque estás recibiendo un montón de ayudas de ellos, que ellos se lo merecen y tú no, y que te vuelvas a de donde eres.»

(Participantes grupo focal de personas con discapacidad).

Las mujeres participantes del grupo de discusión de trabajadoras del hogar, también comentan estar afectadas por este tipo de discursos. Reconocen la responsabilidad del Estado por no frenar la desinformación que existe respecto a las ayudas sociales que reciben las personas de origen extranjero, lo cual ha permitido, en parte, que los discursos antinmigrantes se desarrollen. Por otro lado, los rasgos étnicos de la persona son los que «delatan» su origen, por lo que independientemente de su nacionalidad y situación administrativa siempre sienten que están en riesgo de ser víctimas de comentarios xenófobos.

«Porque existe muchísima desinformación por parte del Estado o de las personas en cuanto a que si son los migrantes los que nos llevamos la mayoría de ayudas sociales, que somos los que venimos del otro lado, los que cobramos. Vamos a ver, representamos solo el 12% de la población... Violencia de género y demás. Vamos. ¿O sea, es absurdo, eh? Se está acusando a la migración de ser la responsable de que se den los las cuestiones de feminicidio violencia machista porque se dice que nuestra cultura lo permite.»

(Participante grupo de discusión con mujeres empleadas del hogar).

Las personas racializadas participantes en el grupo de discusión comentan cómo las barreras arquitectónicas, que son un hándicap generalizado para las personas con discapacidad física, se convierten en un doble obstáculo en su caso, pues a estas se unen las reticencias y actitudes de las personas que pueden facilitar el acceso a determinados espacios, que se multiplican con personas de orígenes étnicos diferentes. Esto se ejemplifica con el caso del acceso a un museo, donde el acceso a un ascensor se produce de forma más tardía que a una persona no racializada; o en el caso del acceso al transporte público en autobús, donde en varias ocasiones todas las personas discapacitadas relatan cómo el conductor en alguna ocasión no ha desplegado la rampa de acceso habiendo espacio.

«En una ocasión en un autobús no funcionaba la rampa eléctrica y no quiso levantarse para sacarme la rampa manual porque no le dio la gana. Pero una vez me dejó, el conductor siguió para ir a otra parada. Paró, y estaba una chica española en silla, pero bajó y sacó la rampa manual.»

«Hay conductores también que son malos... Una vez también me dejó un autobús y no me sacó de la rampa y no iba nadie más.»

(Participante grupo focal de personas con discapacidad).

En otros servicios públicos también se hace patente este trato desigual ante personas que experimentan una doble vulnerabilidad, retardándose por ejemplo la atención en los servicios sanitarios u en otros espacios. De esta manera, los testimonios compartidos en todos los grupos de discusión dan cuenta de cómo la discriminación interseccional hace sentir a las personas que la sufren una vulneración múltiple de derechos, y a la vez, una sensación de no ser importantes para la sociedad.

«Y luego eh, cuando vas a los centros de salud o al médico. Te dejan al final si estás sola te dejan al final porque no hablas fuerte, porque tienes que agachar la cabeza y porque dicen yo ya he hecho demasiado por ti.»

(Participantes grupo focal de personas con discapacidad).

«Discriminada por ser mujer, discriminada por ser gitana, discriminada por ser pobre, discriminada por no tener formación. Somos el último peldaño.»

«La crisis de cuidados lo estamos sosteniendo nosotras, las mujeres migradas. ¿Por qué lo sostenemos? Porque creo que somos blanco fácil para dejarnos explotar e invisibilizar, violentar todos nuestros derechos, ya sea por racismo, ya sea por sexismo.»

(Participantes grupo de discusión con mujeres empleadas del hogar).

3.4. La distancia entre la percepción espontánea de los delitos de odio y las experiencias documentadas

Entre los objetivos de la nueva edición del estudio se sitúa el profundizar en las manifestaciones más extremas de la discriminación racial a través de los delitos de odio.

El delito de odio representa el nivel más elevado de la escalara de intensidad del discurso de odio, entendiéndolo como una expresión de discurso de odio ilegal y que puede ser perseguida desde el ámbito penal (OBERAXE, 2024). Específicamente, se consideran delictuales aquellas conductas que infrinjan el bien jurídico protegido, la dignidad de la/s persona/s, o que sean susceptibles de generar un riesgo o peligro para la víctima y para todo el colectivo al cual pertenece, al crear sentimientos de lesión de la dignidad, inseguridad y amenaza. Debido al carácter valorativo de estas figuras delictivas, es importante la utilización de criterios o parámetros que denoten la presencia de un móvil de odio o discriminación.

El artículo 501 del Código Penal español establece que se incurrirá en pena de prisión y multa para quienes «públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad».

En la presente edición se ha interpelado a las personas encuestadas por su percepción espontánea de haber sufrido situaciones que podrían ser consideradas delito de odio. Para ello se les preguntó a las personas que declaraban haber sido víctimas de discriminación racial en los últimos 12 meses, si habían sufrido alguna agresión física, amenazas, daños, insultos efectuados públicamente o algún otro delito cometido por perjuicios racistas. Fueron 76 las personas que reconocieron haber sufrido algún tipo de agresión de estas características que puede ser calificada como delitos de odio, lo que supone que tan solo el 3,3% del total de la muestra habría reconocido experimentar en el último año este tipo de discriminación (percepción espontánea de posibles delitos de odio).

De nuevo en esta edición acudimos a la comparación entre el reconocimiento espontáneo de este tipo de discriminación y la discriminación documentada de delitos de odio a través del reconocimiento de situaciones concretas en los diferentes ámbitos analizados. Para el análisis de la percepción de posibles delitos de odio documentados, se ha tenido en cuenta el porcentaje de personas que han vivido, en al menos una ocasión durante el último año, alguna situación susceptible de ser considerada delitos de odio en diferentes ámbitos de sus vidas, en particular en el laboral, en la formación, servicios sanitarios, en las relaciones con el vecindario, en la relación con establecimientos y espacios abiertos al público, en el trato policial, en el ámbito educativo y en su relación con la administración pública local[4].

Tabla 7. Comparación de percepción espontánea y documentada de delitos de odio

	2024
Percepción espontánea de delitos de odio	3,3%
Personas que al menos han experimentado una situación de discriminación que podría ser considerada un delito de odio (percepción documentada)	51,8%
Distancia	48,5 p.p.

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Tal y como refleja la tabla precedente, el 3,3% de las personas encuestadas identifican de manera espontánea haber sufrido una agresión física, amenazas, daños o insultos por prejuicios racistas públicamente, lo que implica haber sufrido un posible delito de odio. Sin embargo, cuando se pregunta a las personas por situaciones concretas que son o pueden ser considerados como posibles delitos de odio en diferentes ámbitos, el 52% de la población encuestada señala que ha vivido al menos una situación concreta susceptible de ser considerada delito de odio por motivos étnicos raciales en alguno de ellos. Esto implica una distancia de 48,5 puntos porcentuales, muy relevante, que vuelve a revelar la difusa percepción y escasa asociación de la población susceptible de experimentar este tipo de agresiones respecto a actitudes discriminatorias relacionadas con prejuicios racistas.

4. Las situaciones consideradas como delitos de odio se definieron con la ayuda de la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio del Ministerio del Interior. Para mayor detalle ver el Anexo 3, donde se recogen los criterios utilizados para definir las situaciones que pueden ser calificadas como de delito de odio.

En la Memoria anual de la Fiscalía General del Estado (2024), se señala que las diligencias de investigación por delitos de odio en 2023 han aumentado en más de un 300 % con respecto al año anterior (511 frente a los 166 del 2022). Los principales motivos de dichos delitos son el racismo y la xenofobia, con 138 y 130 denuncias respectivamente, seguidas de la orientación sexual y la identidad de género (90 denuncias).

En este sentido, la opinión de las personas expertas consultadas ha sido inequívoca, al señalar que los discursos de odio han aumentado como consecuencia del auge de ideologías de extrema derecha, que en algunos casos han accedido a espacios de gobierno, con lo que esto implica de institucionalización de algunas líneas de actuación en esta dirección, así como por la difusión de discursos xenófobos y de la conspiración, a lo largo de Europa. La idea del «nosotros» frente al «ellos» se muestra como un elemento reaccionario y legitimador de la discriminación, siendo, además, una actitud cada vez menos residual y desacomplejada azuzada por algunos actores políticos y otros actores públicos con perfiles antiinmigración y xenófobos.

«Es evidente que están las condiciones políticas y estructurales. El sistema está virando no sólo por la existencia de la ultraderecha. Está virando a posiciones en el sistema político, social y económico que sustentan el racismo.»

«El racismo es la herramienta principal para generar esta polarización, para generar esta situación de crisis, de enfrentamiento, de opresión y de exclusión.»

«Que gobierne la extrema derecha es un cambio sustancial. No es lo mismo tener gente que hace ruido en el TikTok que tener gente en una consejería de Educación que hace política. La entrada del discurso racista al diseño de políticas públicas es un paso cualitativo.»

(Personas expertas entrevistadas).

Esta mayor agresividad del discurso político reaccionario provoca no sólo una mayor percepción del racismo, sino también un mayor número de vivencias discriminatorias, siendo estas manifestaciones racistas más explícitas y permitidas socialmente; lo que provocaría el incremento detectado en la encuesta de factores de discriminación relativos al color de la piel y los rasgos físicos, y la ligera disminución de la apelación a factores culturales.

«El aumento de los discursos de odio, de la extrema derecha, campañas en contra de personas racializadas. La gente ahora muestra más libremente su discriminación y encima se jacta de ello.»

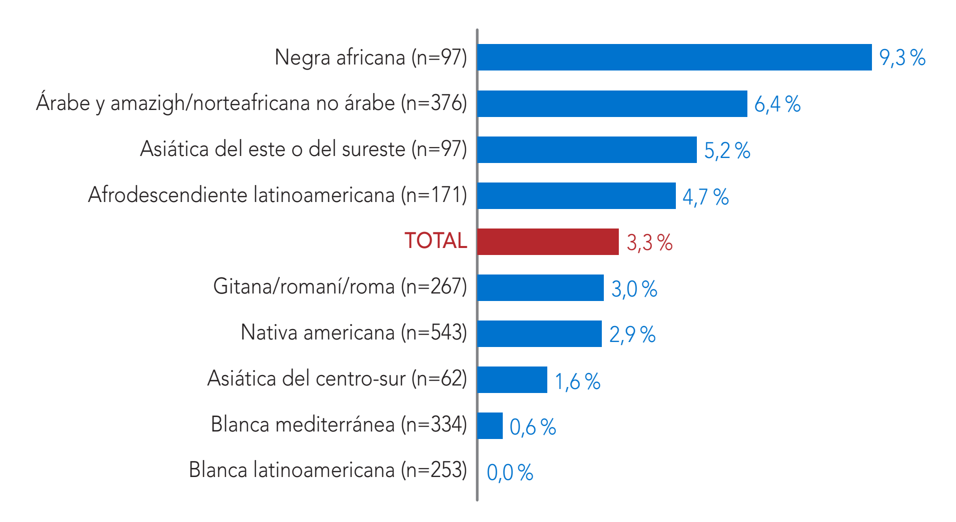
«No es solamente una polarización que estamos viendo en Europa y otras partes del mundo con discursos y actitudes políticas. Se está creando un clima de hostilidad, casi de guerra, a esta idea de del "otro", de la otredad de blanquitud reforzada. Partidos de ultraderecha, con un regreso del discurso biológico. Eso es peligroso, cuando creíamos que lo habíamos abandonado y que se había ido al racismo cultural.»

(Personas expertas entrevistadas).

Para entender mejor quiénes experimentan en mayor medida los posibles delitos de odio, es necesario conocer quiénes son los grupos proporcionalmente más afectados por este tipo de conductas delictivas en los últimos 12 meses:

- Se detecta una mayor proporción de víctimas de este tipo de delitos por prejuicios racistas entre las personas del África negra (9,3 %) y las personas árabes, amazigh y norteafricanas no árabes (6,4 %). Las personas blancas latinoamericanas no reportan este tipo de discriminación.

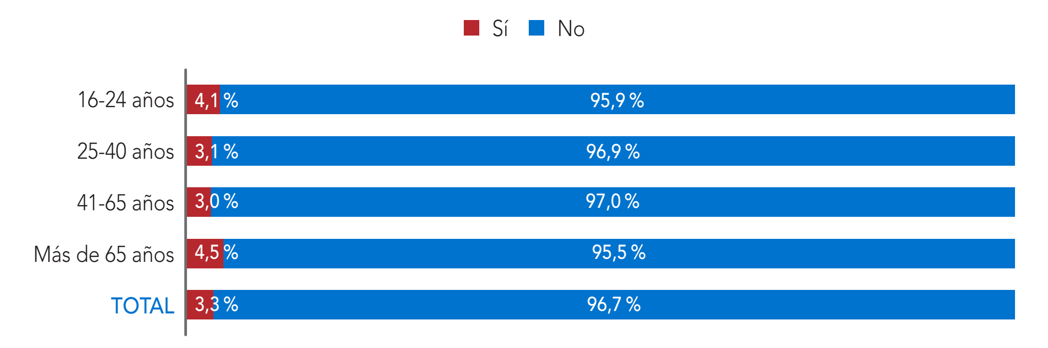
Gráfico 32. ¿Ha sufrido usted una agresión física, amenazas, daños, insultos efectuados públicamente u otro delito cometido por prejuicios racistas? Por grupo étnico



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

- No se observan apenas diferencias por sexo.
- Las personas jóvenes (menores de 24 años) y las personas mayores (más de 65 años), resultan ser la más afectadas por este tipo de discriminación.

Gráfico 33. ¿Ha sufrido usted una agresión física, amenazas, daños, insultos efectuados públicamente u otro delito cometido por prejuicios racistas? Por edad



Fuente: elaboración propia. N = 722 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en los últimos 12 meses).

Como se mencionaba al comienzo del apartado, para calcular la proporción de personas que han experimentado al menos una situación susceptible de calificarse como de delitos de odio (percepción documentada), se utilizaron los distintos ítems de preguntas incluidos en cada ámbito, que hacían referencia a situaciones de discriminación que pueden ser catalogadas como tal. Esto agrupa las siguientes conductas, todas bajo el supuesto de motivo discriminatorio hacia el origen étnico o racial de la víctima: insultos, humillaciones, acoso, denegación de prestación, servicio o atención; amenazas, agresiones físicas, abuso y/o maltrato.

Más de la mitad (65 %) de las personas que reportan haber sido víctimas de delitos de odio, han vivido esas situaciones concretas únicamente en uno de los ámbitos de estudio. Los ámbitos con mayor frecuencia de delitos de odio son el ámbito laboral y el ámbito educativo (en ambos casos el 22 % de las personas han sufrido algún tipo de delito de odio). En ambos casos, el tipo de delito de odio más frecuente es el de los insultos, burlas o humillaciones por prejuicios racistas.

Algunos aspectos que destacar sobre los susceptibles delitos de odio documentados comparando los ámbitos en los que se producen y atendiendo a los grupos étnicos analizados:

- En el ámbito laboral, el 42 % de las personas afrodescendientes latinoamericanas que han trabajado en el último año, reportan haber sido víctimas de insultos, malos tratos, humillaciones y acoso en el trabajo, por motivos de origen étnico. Le siguen las personas árabes, amazigh y norteafricanas no árabes, entre las que el 30 % se han visto afectadas por este tipo de situaciones.
- El 20 % de las personas de África negra y el 22 % de las personas de la etnia gitana encuestadas, declaran haber vivido rechazo en sus vecindarios, en forma de insultos, desprecios, amenazas y exclusión.
- Las principales víctimas de insultos e incluso de agresiones físicas en espacios abiertos al público son las personas afrodescendientes latinoamericanas (30 %), africanas negras (29 %) y árabes y amazigh (24 %).
- Por último, en el ámbito educacional son las personas nativas americanas las que más han sufrido delitos de odio entendidos como burlas, insultos y acoso por parte de estudiantes o maltrato por parte personal del centro escolar. La población asiática del este o sureste y del centro-sur, también se ven afectadas por encima de la media con insultos, burlas y malos tratos en los centros escolares debido a su origen étnico o racial.

Tabla 8. Porcentaje de personas que han sufrido una situación que podría ser considerada delito de odio, por ámbito de estudio

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/Romaní/Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
DO Laboral	**42 %**	25 %	30 %	24 %	13 %	10 %	17 %	19 %	8 %	**22 %**
DO Formación Empleo	5 %	4 %	6 %	**11 %**	0 %	0 %	3 %	0 %	0 %	**5 %**
DO Salud	**6 %**	5 %	4 %	4 %	3 %	2 %	0 %	2 %	0 %	**3 %**
DO Salud Mujer	**2 %**	0 %	3 %	0 %	0 %	v0 %	1 %	1 %	0 %	**1 %**
DO Vecindario	16 %	20 %	16 %	15 %	12 %	6 %	**22 %**	10 %	4 %	**14 %**
DO Espacios Públicos	**30 %**	29 %	24 %	18 %	17 %	10 %	17 %	8 %	4 %	**17 %**
DO Trato Policial	5 %	4 %	5 %	4 %	0 %	2 %	**9 %**	2 %	0 %	**4 %**
DO Educación	24 %	18 %	20 %	**32 %**	24 %	24 %	20 %	15 %	15 %	**22 %**
DO Administración Pública	5 %	4 %	3 %	3 %	3 %	0 %	**6 %**	4 %	2 %	**3 %**

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

- La discriminación por origen étnico sigue entendiéndose de manera muy similar a la detectada 4 años antes, asociada a los insultos y a la violencia verbal, si bien gana peso su vinculación con el ámbito laboral y los estereotipos y prejuicios raciales.

- Una de cada tres personas de diversos orígenes étnicos percibe de manera espontánea situaciones de discriminación por origen racial en el último año, es decir, señalan con carácter general haber sufrido o haber sido testigos de situaciones discriminatorias. Esta proporción (33 %) se ha incrementadlo ligeramente respecto a la edición anterior en 2 puntos porcentuales; no obstante, el incremento sería mayor, de 5 puntos, si se excluye a la población blanca latinoamericana —no considerada en anteriores estudios—.

- Los grupos que perciben en esta edición los mayores niveles de discriminación son las poblaciones de Asia del este o del sureste, la africana negra y árabe/norteafricana; disminuyendo la percepción entre la población gitana en esta edición.

- Conforme aumenta la edad de las personas, y entre las que tienen menor nivel de estudios se detecta la mayor prevalencia de vivencia de situaciones de discriminación étnica racial.

- Los principales motivos de discriminación racial identificados por las personas que la experimentan continúan siendo el color de piel o los rasgos físicos y las prácticas, costumbres o comportamientos culturales, aunque este último disminuye su frecuencia; en relación con la edición anterior, disminuyen las experiencias de discriminación motivadas por creencias religiosas, y aumentan en cambio las motivadas por el sexo, identidad de género y/u orientación sexual. Esto revela que se acentúa el componente étnico y racial de la discriminación, que tal y como señalan las personas expertas, está ganando peso en los últimos años en el incremento de los discursos de odio raciales.

- A partir de los datos de la encuesta y los grupos focales y de discusión es posible evidenciar frecuentes situaciones de discriminación múltiple que reportan haber experimentado las personas en distintas ocasiones, sobre todo atribuibles a su situación económica, su sexo y su discapacidad. Además, se observan situaciones de discriminación interseccional, donde se mezclan estereotipos específicos sobre ciertos grupos de diverso origen étnico y territorial, con características personales como el sexo, y el status socioeconómico.

- Si bien un 3,3 % de las personas encuestadas declara haber sufrido delitos de odio (percepción espontánea), este porcentaje sube a un 52 %, cuando se pregunta por delitos de odio específicos en cada uno de los ámbitos de estudio (discriminación documentada). Esta distancia puede deberse, en parte, al desconocimiento general de las situaciones que pueden ser clasificadas como delito de odio.

- Los ámbitos en los que se producen más más frecuentemente situaciones que podrían ser consideradas delitos de odio son el laboral, la educación y los establecimientos y espacios públicos.

4. La experiencia de la discriminación en diferentes ámbitos

El presente capítulo analiza la percepción de la experiencia de discriminación por origen racial o étnico en el entorno de distintos espacios y/o servicios públicos. En concreto se analiza la percepción de discriminación por parte del personal destinado a atender al público en ámbitos como la sanidad, la educación y la Administración Pública, el ámbito policial y de seguridad. También se profundiza en la experiencia personal de las personas encuestadas en otros espacios del ámbito de lo privado como la vivienda, y otros espacios públicos y privados abiertos o no al público.

Finalmente se analizan la situación laboral de las personas encuestadas y las vivencias de discriminación documentadas en el ámbito de empleo y formación. Además, se incluye en este capítulo un apartado con el análisis de las consecuencias de la discriminación percibida. A lo largo del presente capítulo, se ofrece un análisis comparado de los datos del estudio actual con los resultados de la edición de 2020.

4.1. La experiencia de la discriminación en diversos servicios públicos

Según la Encuesta de Derechos Fundamentales (FRA) de 2022, relativa a datos de la encuesta realizada en 2020, el 4% de las personas en España se han sentido discriminadas por su color de piel a la hora de utilizar determinados servicios. Destacan Bulgaria (22%), Portugal (19%) y Malta (18%). En este sentido, la discriminación por origen étnico al utilizar servicios públicos asciende al 31% en el caso de Austria, al 24% en Grecia y el 23% en Estonia. España alcanza en esta encuesta un porcentaje del 18%.

4.1.1. La discriminación percibida en el ámbito sanitario y/o por parte del personal de los centros

Preguntas incluidas en la encuesta

En el presente estudio sobre la percepción de la discriminación, se ha preguntado por las siguientes cuestiones:

- Se ha realizado una pregunta inicial destinada a conocer cuántas de las personas encuestadas han acudido a un centro médico u hospitalario para recibir atención sanitaria en el último año, que sirve de filtro previo para el resto de las preguntas y como indicador del acceso a los mismos. También se pregunta por los motivos por los que las personas no han acudido a dichos servicios.
- El resto de las preguntas, se han dirigido a analizar:
  - La experiencia de las personas en los trámites previos a la obtención de la tarjeta sanitaria.
  - Las diversas situaciones relativas al trato en el centro médico u hospitalario por parte del personal de gestión del centro y del personal sanitario.

– Además, se incluyen en esta edición nuevas cuestiones sólo para mujeres, relacionadas con el trato recibido en las consultas ginecológicas y la frecuencia con la que se han sentido discriminadas por motivos étnicos o raciales.

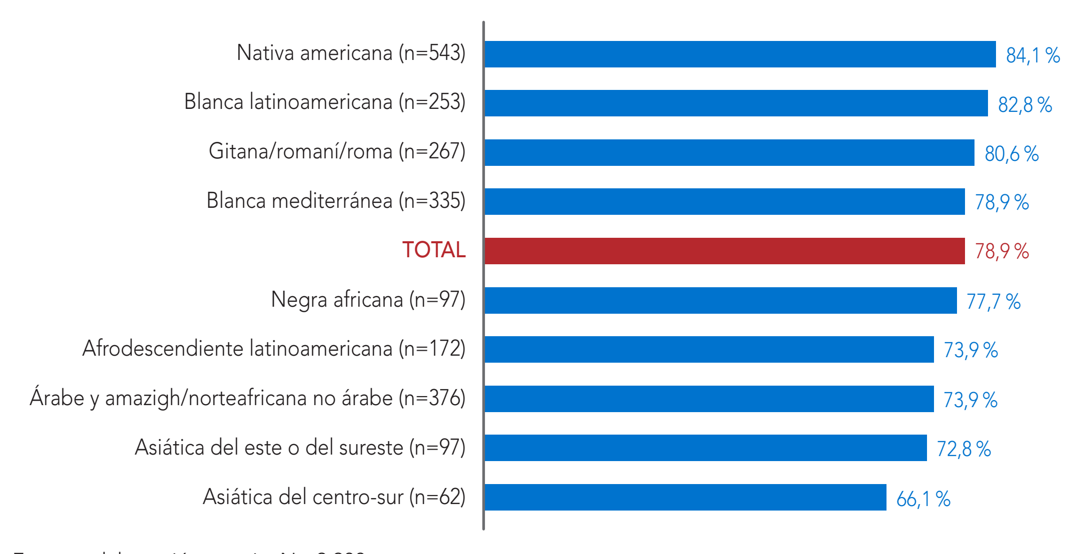
Análisis de los principales resultados

- El 78,9% de las personas encuestadas manifiestan haber acudido a los servicios de salud, ya sea centro médico u hospital, en el último año; una proporción muy similar a la de 2020 (80%).

- De las personas que no han acudido a un centro médico u hospital, el 92% reconocen no haberlo necesitado, mientras que un 2% manifiesta no haber ido por no disponer de permiso de residencia o de trabajo.

- Los grupos que han acudido en mayor proporción son, prácticamente como en ediciones anteriores la población nativa americana (84,1%), la blanca latinoamericana (82,8%) y la gitana (80,6%). Por el contrario, quienes menor uso hacen de los servicios sanitarios son la población asiática del centro-sur (66,1%).

Gráfico 34. Personas de diversos orígenes étnicos que han acudido o no a un centro médico



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

El 14,3% de las personas encuestadas que acudieron a un centro médico, señalaron haber sufrido al menos una de las situaciones de discriminación por origen racial o étnico descritas durante el último año en el entorno sanitario.

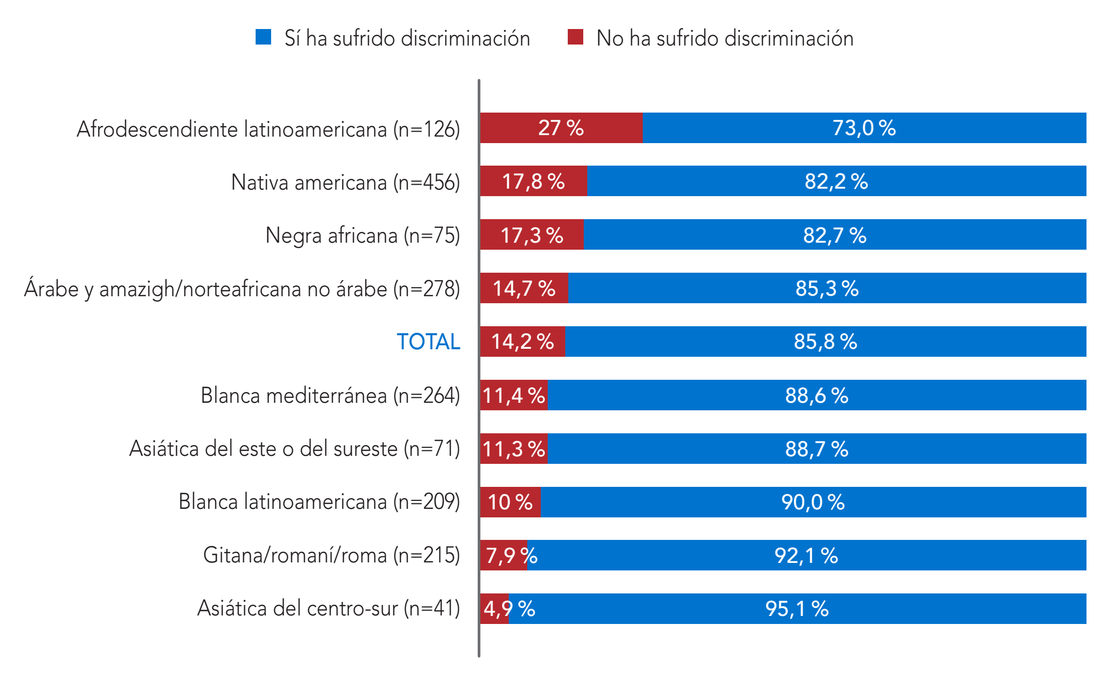
- La percepción de discriminación en el ámbito sanitario es mayor en el grupo de la población afrodescendiente latinoamericana, con un 27% de personas que se han sentido discriminadas al ser atendidas en un centro médico el último año en al menos una de las situaciones señaladas; duplicando así la cifra de 2020.

- Por encima de la media se situarían también el grupo nativo americano (17,8%), el de personas negras africanas (17,3%) y el árabe y amazigh (14,7%), lo que supone en estos grupos un aumento de en torno a 4 puntos porcentuales respecto a 2020.

- Entre la población gitana, que en 2020 era el grupo en el que se detectaba la mayor proporción de personas que habían experimentado al menos una situación de discriminación en el ámbito sanitario (16%), se reduce esta proporción a la mitad.

- La población asiática del centro-sur es la que muestra, como en 2020, el menor porcentaje de discriminación en el ámbito sanitario: un 4,9 % indican haberse sentido discriminadas/os al ser atendidas/os en un centro médico en los últimos doce meses. También baja a casi la mitad la proporción de personas gitanas que apuntan a alguna situación de discriminación en este ámbito.

Gráfico 35. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen racial o étnico en, al menos, una de las situaciones mencionadas en el ámbito sanitario



Fuente: elaboración propia. N = 1.735 (sólo quienes han acudido a un centro médico el último año).

El análisis detallado de cada una de las situaciones de discriminación vividas en los centros médicos permite obtener una mirada más precisa de las circunstancias percibidas por los distintos grupos analizados.

En términos globales, la percepción de la discriminación en el ámbito sanitario atendiendo a las diversas situaciones, se mantiene prácticamente estable, si bien ha experimentado un ligero incremento entre la población susceptible de vivir esas situaciones (siendo la media del incremento de las cuatro situaciones planteadas de 1,1 puntos porcentuales); superando tan solo en uno de los casos los 2 puntos porcentuales.

Tabla 9. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en cada una de las situaciones descritas en el ámbito sanitario

	2020	2024	Variación
Le han puesto pegas para obtener/sacarse la tarjeta sanitaria	1,9 %	3,7 %	+1,8 p.p.
Se han negado a atenderle o a darle cita (DO)	1,9 %	2,6 %	+0,7 p.p.
Le han pedido quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	1,1 %	1,0 %	–0,1 p.p.
Le han tratado mal a usted o a su familia	5,7 %	**7,8 %**	**+2,1 p.p.**

Fuente: elaboración propia. N = 1.735 (sólo quienes han acudido a un centro médico el último año).

- El tipo de situación más mencionada ha sido el mal trato recibido personalmente o a alguien de su familia (7,8%). Quienes se han sentido así en mayor medida han sido, además del 9,8% de la población nativa americana, el 9,2% de afrodescendientes y el 8,6% de personas africanas no mediterráneas.

- Otra situación, menos habitual como media (3,7%), pero más frecuente entre el 14,6% de la población afrodescendiente y el 6,3% por la población africana no mediterránea es que «le pongan pegas para obtener o sacar la tarjeta sanitaria», mencionado por el 14,6% por la población afrodescendiente y el 6,3% por la población africana no mediterránea.

- El resto de las situaciones, negación a la atención o a dar citas o la obligación de quitarse algún símbolo religioso o cultural, presentan resultados anecdóticos, con tasas inferiores al 6% y al 3%, respectivamente (por grupos étnicos). En este último caso (18 personas), un 33,3% profesan la religión católica y un 33,3% la religión islámica.

«Mi madre, por ejemplo, es muy discriminada en los hospitales porque lleva pañuelo. Entonces, eso ella lo sufre mucho cada vez que va. ¿Y eso en qué se concreta? Que tardan más en atenderla. Tardan más o lo atienden de muy mala forma. Aunque ella en castellano se defiende muy bien. Pues oye, llevamos los mismos años aquí, pero aun así el llevar el pañuelo es como, una insignia o algo les crea rechazo.»

«Es verdad que una vez fui con mi padre al hospital (persona de origen árabe) y pues estábamos en la sala de espera. Cada vez que llegaba gente pasaba. Salía el médico, y no pasaba ni lista ni nada, sino que los veía, se ponía a hablar con la gente en la sala y directamente los pasaba a la consulta, hasta que mi padre se hartó y ya se levantó y le dijo "llevo aquí con mi hija más de 3/4 de hora. Ya se nos ha pasado la hora de la cita y aun así no se nos ha atendido, y entonces nos atendió".»

(Participante grupo de discusión personas con discapacidad).

- Por otro lado, el 7,8% de las personas autoidentificadas como nativas indígenas apuntan sufrir un mal trato de manera personal o a alguien de su familia; porcentaje que asciende al 11,7% en el caso de las personas mestizas, las cuales representan al 42% de personas nativas americanas y al 14% de las blancas latinoamericanas.

Tabla 10. Porcentaje de personas (por grupos étnicos diversos) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en cada una de las situaciones descritas en el ámbito sanitario

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/Romaní/Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	TOTAL
Le han puesto pegas para obtener/sacarse la tarjeta sanitaria	**14,6%**	6,3%	3,3%	4,2%	2,3%	0,0%	0,7%	2,1%	2,0%	3,7%
Se han negado a atenderle o a darle cita (DO)	**5,4%**	5,2%	4,0%	3,5%	2,3%	1,7%	0,0%	1,4%	0,7%	2,6%

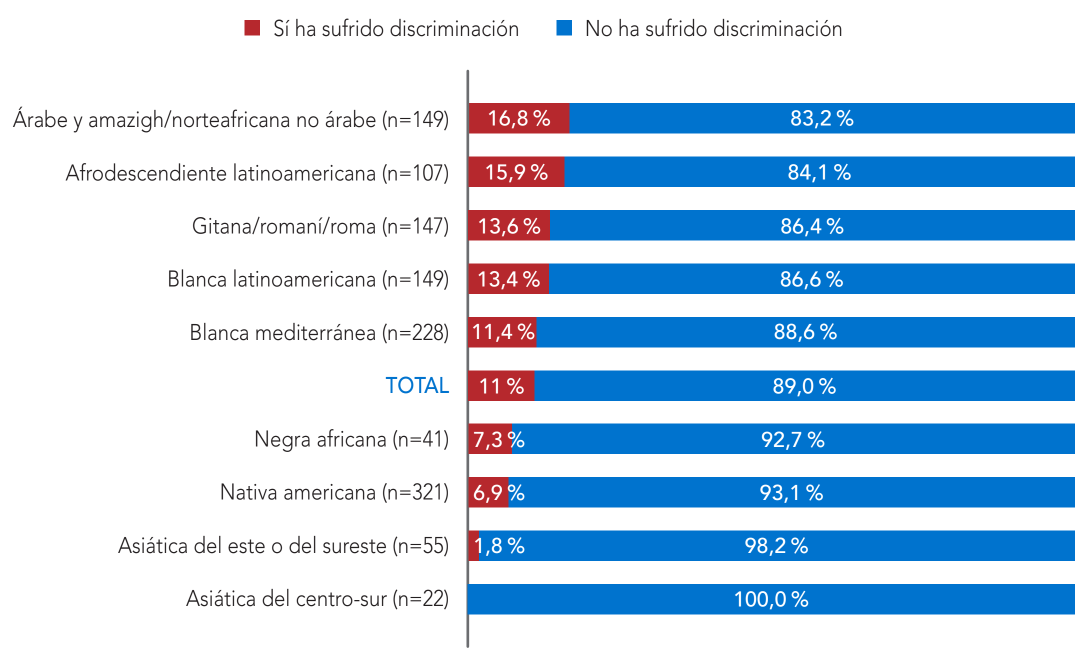
	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/Romaní/Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	TOTAL
Le han pedido quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	**2,3%**	1,7%	2,0%	1,4%	**2,3%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
Le han tratado mal a usted o a su familia	9,2%	8,6%	5,9%	**9,8%**	5,3%	3,4%	7,4%	7,7%	7,4%	7,8%

Fuente: elaboración propia. N = 1.735 (sólo quienes han acudido a un centro médico el último año).

En cuanto a la periodicidad con que han sucedido dichas situaciones, la mayoría apunta a que en el último año han ocurrido alguna vez. Muy bajo porcentaje (o ninguno, en algunos casos) de personas asegura que perciben los hechos discriminatorios siempre que asisten a los centros sanitarios. La frecuencia aumenta ligeramente en el grupo de África negra.

En esta ocasión se ha incluido una pregunta nueva a las mujeres sobre si han sufrido algún tipo de discriminación por motivos raciales o étnicos en el ámbito de las consultas ginecológicas, así como la frecuencia con las que éstas ocurrieron.

Gráfico 36. Mujeres por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen racial o étnico en, al menos, uno de los aspectos observados del ámbito de las consultas ginecológicas



Fuente: elaboración propia. N = 1.219 (solo mujeres que han asistido a un centro médico el último año).

El 11 % de las mujeres encuestadas afirman haber sufrido, en al menos uno de los ítems analizados, una situación de discriminación por origen étnico o racial relativa a consultas ginecológicas. Analizando los distintos grupos étnicos, los resultados son los siguientes:

- Las mujeres que como media sufren en mayor proporción alguna de las situaciones de discriminación descritas en el ámbito ginecológico son las árabes (16,8 %), las afrodescendientes (15,9 %) y las gitanas (13,6 %). Por encima de la media también se situarían los grupos de población de blancas.

- Por debajo de la media se encontrarían las negras africanas (7,3 %), las nativas americanas (6,9 %) y los grupos de población asiática, con porcentajes inferiores al 2 %, e incluso sin registro de discriminación en ninguno de los ítems por parte de las asiáticas del centro-sur.

Tabla 11. Porcentaje de mujeres que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en algunas de las situaciones descritas en el ámbito de las consultas ginecológicas

	2024
Se han negado a atenderle o a darle cita en la matrona, en ginecología o en obstetricia (DO)	0,7 %
Le han tratado mal en una mamografía, en una citología o revisión ginecológica	**4,5 %**
Le han tratado mal en la atención a un embarazo, su desarrollo o su interrupción	3,6 %
Le han tratado mal en la atención al parto y postparto, lactancia	2,6 %

Fuente: elaboración propia. N = 1219 (solo mujeres que han asistido a un centro médico el último año).

Apenas se reportan discriminaciones en el ámbito sanitario ginecológico. Un 4,5 % de las mujeres encuestadas afirman haber sido tratadas mal en el marco de una prueba ginecológica, un 3,6 % en la atención de un embarazo, su desarrollo o interrupción.

Por grupos étnicos, quienes más reconocen haber sido tratadas mal en una mamografía u otras revisiones ginecológicas, son las afrodescendientes (7,3 %) y las gitanas (7,5 %). En el resto de los casos, los porcentajes son igualmente anecdóticos.

La frecuencia con la que han ocurrido estás situaciones también es baja, reportando en la mayoría de las ocasiones que suceden alguna vez. Algo mayor es la frecuencia apuntada en el trato inadecuado en el marco de las mamografías, citologías o revisiones ginecológicas, donde quienes han experimentado este trato manifiestan en algunos casos su mayor iteración en el tiempo.

En el grupo de mujeres gitanas realizado las participantes mencionaron una discriminación específica en los servicios de salud, donde se sienten controladas y juzgadas por querer tener familias numerosas. Así, compartieron experiencias negativas al acudir a consultas ginecológicas o al dar a luz, siendo tratadas con desdén y prejuicios por su etnia.

«Discriminación brutal en los partos, porque es que yo no sé si nosotros le damos mucho valor a un nacimiento, pero claro, se presenta allí todo el pueblo (...) sin jaleos o sea con un motivo de alegría. Allí no hay cuchillo ni pistola. ¿Pero por qué se tiene que presentar la policía?»

«Yo creo que las niñas gitanas no las llevamos al ginecólogo hasta que se casan por miedo a los comentarios, por miedo a la forma de expresarse, por miedo (...) ¿Por qué ese desconocimiento, esa animadversión de los ginecólogos, de los médicos?»

«En los hospitales y en todo esto siempre se nos criminaliza. ¿Por qué? (...) Igual que se habilitan salas multiconfesionales ¿por qué, no se habilitan salas para personas gitanas que acompañan a sus familiares en este momento, cuando se sabe que es una cosa muy importante, cuando llevamos aquí un montón de siglos?»

(Participantes grupo de discusión con mujeres gitanas).

4.1.2. La percepción de la discriminación en el ámbito educativo

Preguntas incluidas en la encuesta

El conjunto de preguntas relativas al ámbito educativo se dirige a aquellas personas que, durante el último año, han acudido a un centro educativo o que tienen hijos e hijas que, durante ese periodo, han estudiado en España. Además, por primera vez se pregunta en esta edición por la eventual segregación educativa que estas personas pueden experimentar, atendiendo a la potencial concentración o sobrerrepresentación de determinados grupos étnicos.

Las potenciales situaciones de discriminación por las que se preguntó a las personas encuestadas en este ámbito son las siguientes (las mismas que en el cuestionario de 2020):

- A las personas que están realizando o han realizado sus estudios en España, se les preguntó por la relación entre compañeros/as en el centro escolar, es decir, si han sido excljjuidas de las actividades habituales por sus pares o si han sufrido burlas o humillaciones por su parte.
- También se preguntó por situaciones relacionadas con el personal del centro escolar; en concreto, si les han faltado el respeto, maltratado o insultado, si han sido peor tratados que otros/as alumnos/as, si han tenido problemas para la matriculación o les han obligado a quitarse algún símbolo religioso.
- También se profundizó en situaciones dirigidas únicamente a madres, padres y tutoras/es, relativas a si no han sido convocadas/os a reuniones ni le san informado de la evolución de sus hijas/os, así como si han tenido problemas con otras madres o padres.

Análisis de los principales resultados

El 54,7 % de las personas encuestadas afirma haber acudido en el último año a la escuela o al instituto, o haber tenido a sus hijas/os estudiando en España.

De estas personas, la mayoría (66,5 %) señalan acudir a centros escolares o institutos donde se produce una distribución equitativa de la población del grupo étnico mayoritario y del resto de grupos étnicos; en torno al 18 % estudian en centros donde la mayor parte de la población se adscribe a diferentes grupos étnicos minoritarios, y el restante 16 % se forma en centros en que la mayoría de las personas pertenecen al grupo étnico mayoritario. Por tanto, se trata de una población que mayoritariamente acude a centros con un alto nivel de concentración de población de los grupos étnicos minoritarios en nuestro país, lo que revela un alto nivel de segregación escolar.

Atendiendo al análisis por grupos, se observa que entre la población asiática del este o del sureste se detecta la mayor proporción de personas que comparten las aulas con la población mayoritaria (29 %); mientras que son la población negra africana (30 %) y algo más lejos, la árabe y la asiática del centro-sur, las que presentan los porcentajes más altos de personas que acuden a centros en que la población mayoritaria es de otros orígenes étnicos (en torno al 24 %).

Tabla 12. Distribución por grupo étnico de las personas en función de la composición por grupos étnicos de los centros escolares a los que acuden

	De diversos orígenes étnicos	Del grupo étnico mayoritario	Mitad/mitad
Afrodescendiente latinoamericana	16,7 %	18,9 %	**64,4 %**
Negra africana	30,0 %	12,5 %	**57,5 %**
Árabe y amazigh/norteafricana no árabe	24,2 %	16,8 %	**59,0 %**
Nativa americana	16,7 %	14,3 %	**69,0 %**
Asiática del este o del sureste	18,4 %	28,9 %	**52,6 %**
Asiática del centro-sur	23,8 %	14,3 %	**61,9 %**
Gitana/Romaní/Roma	14,7 %	13,3 %	**72,0 %**
Blanca mediterránea	15,2 %	15,2 %	**69,5 %**
Blanca latinoamericana	13,0 %	15,9 %	**71,0 %**
Total	17,9 %	15,8 %	**66,3 %**

Fuente: elaboración propia. N = 1.203 (sólo quienes han ido a la escuela o instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España en el último año).

La composición de los centros escolares es relevante, además de por su impacto en términos de guetización, para analizar la potencial segregación escolar en tanto factor potenciador de la desigualdad de oportunidades, pues, tal y como señalan algunas de las personas expertas:

«El problema no es que metamos a gente diversa en la misma aula, el tema es que sabemos que eso va acompañado siempre de una reducción del currículum, de privación de oportunidades, materiales, de tenerles organizados de otra manera (...)*.Lo que buscamos son escuelas muy diversas, donde estén todos y todas, pero sabemos que cuando meten a todos los diversos en un lugar sabemos que pasa otra cosa, y es que por ejemplo el inglés lo ven por YouTube y surgen todas estas prácticas educativas de bajo nivel que hacen que estos chavales tengan menos oportunidades de aprendizaje.»*

(Participante grupo de discusión con estudiantes).

Tal y como relatan en el grupo de jóvenes participantes en el estudio, la segregación de las y los hijos de las personas de diversos orígenes en términos generales y, de manera específica, en el ámbito educativo, comienza también a operar de manera muy temprana, a partir de la exclusión y autoexclusión de las familias de diversos orígenes, y su reagrupamiento frente a los grupos mayoritarios.

«Los españoles se juntan y luego dejan de lado a los niños inmigrantes. Y luego esos niños inmigrantes suelen hacer sus propios grupos. Y además esto también se traslada sobre todo también a los padres. No sé si ahora menos, pero sí hace unos cuantos añitos atrás. Los padres inmigrantes o de origen inmigrante solo se juntaban entre ellos también por motivo de exclusión de los padres españoles, como que no daban ningún tipo de vía a que hubiese una mayor integración. Por ejemplo, hay que verlo en las ampas, en la AMPA de mi colegio.»

«No sé si el resto de chinos es así, pero mi familia todavía tiene una cultura muy, muy, muy cerrada, o sea, tiene un pensamiento muy chino, o sea, no les gusta la cultura española, la cultura occidental, pero no sé por qué ha venido aquí, bueno por trabajar, por su vida, para ganar dinero, para que pueda vivir (...) *Entonces siempre va a haber como roces en cuanto a relación con tu*

familia, por ejemplo, no les gusta tanto, por ejemplo, que me relacione tanto con gente española o que me busque un novio español, por ejemplo.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

Las dificultades de integración y la exclusión de las personas de diferentes orígenes en los grupos de padres y madres, repercuten negativamente en determinados momentos de la interacción entre sus hijos/as, reproduciendo su exclusión:

«No había nadie inmigrante y sobre todo cuando los niños veían que los padres solo se juntaban entre ellos. Al final los niños recreaban lo mismo en el patio del colegio. Entonces, al final siempre había dos grupos, inmigrantes o los hijos de inmigrantes, y el resto»

«... nos vamos como juntando los migrantes con los propios migrantes. En el caso, por ejemplo, de mi madre y de muchas más madres que sienten esa especie de discriminación cuando intentan relacionarse con otras madres, las dejan de lado. Entonces ya no se juntan y ya de ese modo, cuando celebran, por ejemplo los cumpleaños, que era como el tema más candente con los compañeros. Tú eras amigo de esa persona, pero como nuestras madres no se conocían, no te invitaban o te hacían sentirte diferente por no haber ido, incluso te podías llevar muchísimo mejor tú con esa persona y al otro le invitan porque es blanco y a ti no.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

Esta inercia adquirida a relacionarse con personas de otros grupos étnicos diferentes al mayoritario parece ser un patrón de conducta aprendido que tiende a reiterarse en las distintas etapas educatis. Esto se da, en parte, por un sentimiento de distancia o de diferencia frente a la mayoría, que genera la reagrupación con las y los «diferentes» al resto, aún no siendo del grupo mayoritario:

«(en el colegio) *tuve una sensación como de vale, soy diferente aquí hay algo raro.»*

«(en la universidad) *yo ahí sí que me he sentido como bastante fuera de onda. Como que era la única persona asiática en a lo mejor 6 cursos y 300 alumnos por curso cada cada año. No veía más representación de gente asiática y sobre todo en los primeros cursos, como que de alguna manera tiendes a juntarte con gente que es racializada, sabes que tú sin darte cuenta de repente dices, ostras, el grupo que tengo son todo, chicas, musulmanas, gente de Marruecos, de Libia, de no sé dónde.»*

«Yo también pienso que eso se hace como por sentir pertenencia.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

Pero que también se genera y retroalimenta por el resto de personas de las aulas del grupo mayoritario:

«Apenas había inmigrantes en mi instituto y me acuerdo que entre que yo era en la nueva, junto con un chico que que era de de Nigeria también y una china, éramos justo los 3 no españoles y encima nuevos, con lo cual es como que ya desde un principio, ya que si trabajos, que si excursiones, que si cualquier cosa que tenga que ver en hacer grupos, pues ya éramos los 3 solos, porque los demás, o sea cero con nosotros.»

«Al fin y al cabo yo me siento muchísimo más cómoda estando con gente que no sea cien por cien española, porque siento que ellos, como que como que han vivido las mismas experiencias que yo y al fin y al cabo no me siento tan sola; y no me siento tan rara quejándome por cosas que a lo mejor una persona española no se quejaría porque le parece, pues algo absurdo.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

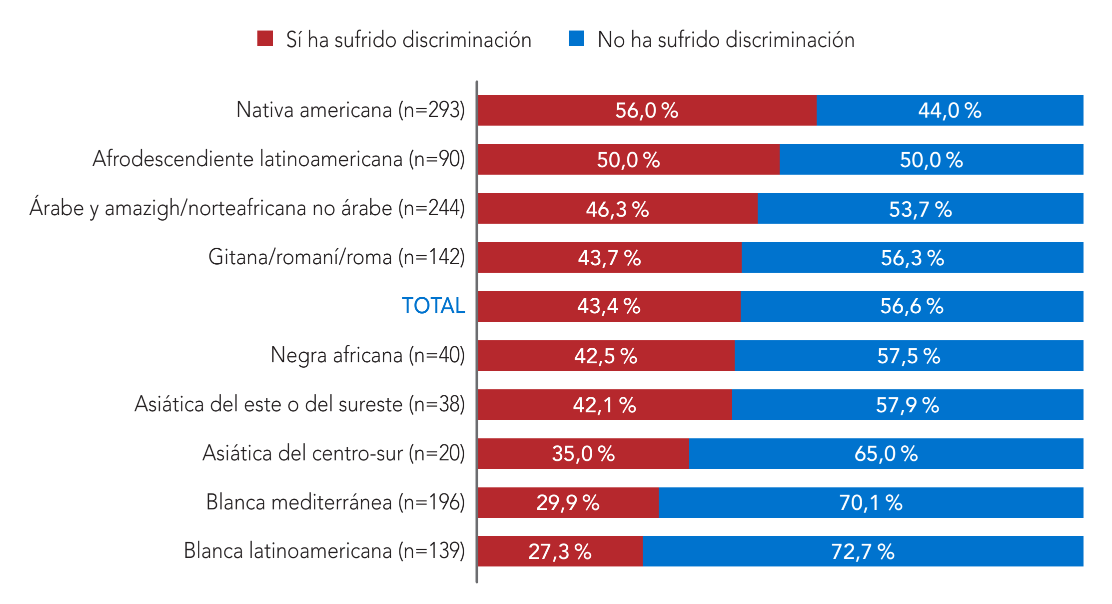
La percepción de la discriminación en los centros educativos

En términos generales, el 43,4 % de las personas encuestadas han experimentado al menos una de las situaciones de discriminación por su origen étnico en el medio escolar en el último año.

Las principales diferencias por grupos de diverso origen étnico y territorial son:

- La población nativa americana y la afrodescendiente son los grupos que en mayor proporción han experimentado alguna de las situaciones de discriminación previstas. Más de la mitad de las personas de estos grupos que acudieron a un centro educativo en el último año reconocen haber sufrido discriminación por origen étnico en, al menos, uno de los ítems planteados (56 % y 50 %, respectivamente).
- Por encima de la media se encuentran también las personas árabes (46,3 %) y gitanas (43,7 %). Por debajo, pero cerca de la media, las personas negras africanas (42,5 %) y las asiáticas del centro-sur (42,1 %).
- Quienes menos discriminación afirman sufrir en el ámbito educativo son las personas del este o del sureste asiático (35 %), las blancas mediterráneas (29,9 %) y blancas latinoamericanas (27,3 %).

Gráfico 37. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen étnico o racial en, al menos, uno de los ítems del ámbito educativo



Fuente: elaboración propia. N = 1.202 (sólo quienes han ido a la escuela o instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España en el último año).

El análisis detallado de cada una de las situaciones de discriminación experimentadas en los centros escolares ofrece una mirada más precisa de las circunstancias percibidas por los distintos grupos analizados.

En términos globales, la percepción de la discriminación en el ámbito educativo atendiendo a las diversas situaciones, ha experimentado en todas las situaciones planteadas un cierto crecimiento, que se sitúa en una media de 2,1 puntos porcentuales.

Tabla 13. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito educativo

	2020	2024	Variación
Le pusieron problemas para la matriculación	2,5%	4,0%	+1,5 p.p.
Los/as alumnos/as le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hijo/a)	8,7%	12,0%	+3,3 p.p.
Han sufrido burlas, insultos, acoso de otros/as estudiantes (DO)	13,9%	**16,1%**	+2,2 p.p.
El personal del centro escolar le faltó al respeto/ maltrató/insultó (DO)	4,7%	7,3%	+2,5 p.p.
El profesorado le ha tratado peor que a otros/as alumnos/as	2,7%	7,6%	**+4,9 p.p.**
Le han pedido que se quitara algún símbolo religioso	1,6%	3,1%	+1,5 p.p.
El profesorado no le ha convocado a reuniones, ni le ha informado de la evolución de su hija/o	0,6%	0,0%	**–0,6 p.p.**
Ha tenido problemas con otros padres	2,0%	3,1%	**+1,1 p.p.**

Fuente: elaboración propia. N = 1.202 (sólo quienes han ido a la escuela o instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España en el último año).

- La situación de discriminación en el ámbito educativo que mayor proporción de personas han identificado haber experimentado es haber sufrido bullying por parte de otros/as estudiantes (16,1%); estas situaciones fueron vividas por hasta el 22,3% de las personas nativas americanas, el 18,5% de las personas afrodescendientes y el 17,1% de las personas asiáticas del este o del sureste.

- Destaca también el 12% de las personas encuestadas que manifiestan que sus hijas/os (o ellas mismas) han sido excluidas/os de actividades o juegos (3 p.p. por encima de 2020); proporción que aumenta hasta el 16% en el caso de las personas encuestadas afrodescendientes y nativas americanas.

- Pero la situación cuya prevalencia más aumenta con relación a 2020 (en 5 p.p.) es el peor trato recibido por parte del profesorado (7,6%). En este caso es la población gitana la que en mayor proporción ha experimentado este trato (12,6%).

- Un 7,3% de las personas encuestadas señalan que el personal del centro escolar les faltó al respeto, maltrató o insultó, circunstancia que podría ser considerada como delito de odio. Estas circunstancias son mencionadas por parte del 12,5% de la población nativa americana y el 10,2% de la población asiática del centro-sur.

- De los casos en los que se les ha pedido que se quitaran algún símbolo religioso o cultural (7,6% del caso de personas afrodescendientes y 7,5% de personas árabes), el 55,3% manifiestan profesar la religión islámica, el 23,7% la religión católica y el 10,5% se reconoce como evangélico/a o protestante.

- El 11,7% de las madres y los padres de alumnas/os gitanas/os reconocen haber tenido problemas con otros padres y madres. Este porcentaje es superior a la media también entre los padres y madres nativas americanas y asiáticas del este o del sureste (9% en ambos casos).

Tabla 14. Porcentaje de personas por grupos étnicos que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito educativo

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/Romaní/Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Le pusieron problemas para la matriculación	5,4%	2,2%	3,4%	4,9%	**5,7%**	1,7%	3,9%	3,8%	3,0%	4,0%
Los/as alumnos/as le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hijo/a)	**16,3%**	12,0%	12,0%	**16,3%**	11,4%	11,9%	9,8%	9,4%	5,1%	11,9%
Han sufrido burlas, insultos, acoso de otros/as estudiantes (DO)	18,5%	13,0%	13,9%	**22,3%**	17,1%	15,3%	16,1%	12,3%	11,1%	16,1%
El personal del centro escolar le faltó al respeto/ maltrató/insultó (DO)	7,6%	6,5%	7,5%	**12,5%**	5,7%	10,2%	4,5%	3,8%	4,0%	7,3%
El profesorado le ha tratado peor que a otros/as alumnos /as	9,8%	6,5%	8,6%	7,1%	1,4%	1,7%	**12,6%**	6,6%	5,1%	7,6%
Le han pedido que se quitara algún símbolo religioso	**7,6%**	4,3%	7,5%	2,7%	4,3%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
El profesorado no le ha convocado a reuniones, ni le ha informado de la evolución de su hija/o	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ha tenido problemas con otros padres	5,4%	4,3%	4,9%	**9,2%**	8,6%	0,0%	11,7%	0,9%	1,0%	3,1%

Fuente: elaboración propia.

Tal y como refleja la siguiente tabla, en la mayoría de los casos, las mujeres han sido más discriminadas en el ámbito educativo que los hombres, a excepción del peor trato recibido por parte del profesorado, manifestado por el 8,3% de los hombres y por el 7,2% de las mujeres.

En este sentido, el 17,5% de las mujeres reconocen haber sufrido burlas, insultos y acoso de otros/as estudiantes, frente al 14,2% de los hombres. De igual manera, el 7,5% de las mujeres admiten que el personal del centro escolar le faltó al respeto, el insultó o le maltrató, algo sucedido al 7,1% de los hombres. Las mujeres también han tenido más problemas con otros padres (6,3%) que los hombres (4,9%).

Tabla 15. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito educativo por sexo

	Mujeres	Hombres
Le pusieron problemas para la matriculación	4,6%	3,1%
Los/as alumnos/as le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hijo/a)	12,0%	11,7%
Han sufrido burlas, insultos, acoso de otros/as estudiantes (DO)	**17,5%**	**14,2%**

	Mujeres	Hombres
El personal del centro escolar le faltó al respeto/maltrató/insultó (DO)	7,5%	7,1%
El profesorado le ha tratado peor que a otros/as alumnos /as	7,2%	8,3%
Le han pedido que se quitara algún símbolo religioso	3,4%	2,7%
El profesorado no le ha convocado a reuniones, ni le ha informado de la evolución de su hija/o	0,0%	0,0%
Ha tenido problemas con otros padres	6,3%	4,9%

Fuente: elaboración propia.

En varios de los grupos focales y de discusión emerge el tema de la discriminación hacia las personas racializadas en los centros educativos del país. Así, por ejemplo, en el grupo de discusión con jóvenes y estudiantes de diversos grupos étnicos, se manifestó que la discriminación experimentada en el medio educativo proviene principalmente del resto de compañeros y compañeras.

«en primaria no he sufrido tanta discriminación por los profesores más bien por los alumnos más. O sea, se metían mucho con mi pelo.»

«el pelo afro me lo alisaba siempre durante mi infancia y cuando lo empecé a llevar afro, que fue la etapa de instituto. Pues eso, ir por los pasillos y todo el mundo me agarraba del pelo, alumnos, profesores incluidos.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

«He sentido desde pequeño como que había varios de la clase que competían contra mí. Cuando yo no competía contra nadie, yo estudiaba, sacaba la nota que sacaba y sentía como que decían "¿cómo ha sacado esto? ¿Cuánto has sacado?" Como constante vigilancia.»

(Participante grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

El grupo no acusa al profesorado como agente discriminatorio en términos generales. Sin embargo sí se producen determinadas situaciones en que, intentando realizar un reconocimiento de la diversidad en el aula, se genera en las personas un sentimiento contradictorio que les hacía sentirse estigmatizadas y diferentes:

«Lo que sí que me ha pasado por parte de los profesores, intentando gestionar la diversidad que se podían encontrar en el aula, intentaban como recalcar más mis orígenes y esas cosas. Como intentando que se apreciase, pero a la vez yo recuerdo el sentimiento de que a mí eso me hacía sentir mal porque me relegaba como mucho más. La conclusión que sacan los niños es que yo era diferente a los demás. Entonces yo ya llegaba un punto, que a lo mejor me decían de dónde son tus padres, y no me gustaba reforzar esa parte de mí.»

(Participante grupo de discusión con estudiantes).

Muchas veces este trato diferente se relaciona con las calificaciones. Muchos de los y las jóvenes participantes declaran percibir que su origen étnico o racial era razón para recibir un reconocimiento desigual de su talento por parte del profesorado en comparación a sus compañeros/as del grupo mayoritario.

«Yo no puedo decir lo mismo sobre los profesores, porque en bachillerato yo tenía una profesora que a los blancos les ponía muy buena nota, pero como tú fueses de otro origen, ya te bajaba la nota y era demasiado cantoso. No era normal que mi amiga y yo, que ella es negra estuviésemos esforzándonos 1000 y solo llegásemos al 7, y luego otra persona o la gran mayoría de blancos que estuviesen

esforzándose o incluso viendo claramente el mismo ejercicio, ellos tuviesen más nota que nosotros.»

«No digo que todos los profesores sean así, pero sí que hay casos en los que sí que lo son y que su ideología política les interfiere de manera rotunda, la verdad.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

«En el seno de la Universidad cuando el profesor de sociología se dio cuenta de que yo era gitana, lo que eran 8 y 9 pasaron a ser cuatro y 5. Entonces, situaciones que yo he aceptado a lo largo de mi vida (...) le he puesto nombre antigitanismo y ya me he negado a sufrirlo.»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

«Cuando yo sacaba buenas notas no podía ser por mi intelecto. Yo sacaba buenas notas y me preguntaban, pensaban que había copiado.»

(Participante grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

Por otro lado, guiado por estereotipos e imágenes prejuiciosas, el profesorado tiende a proyectar expectativas que homogeneizan a las personas por su origen étnico, de nuevo contribuyendo a su estigmatización.

«Y los profesores y los alumnos se guiaban mucho por los estereotipos tipo como soy una china, entonces, claro, por los estereotipos la gente se pensaba que como todos los chinos son super listos, pues amiga tenía que dibujar y tenía que hacer cosas como más matemáticas y tal porque todos son iguales. Después cuando hacíamos cosas más deportivas, pues estaba mi amigo Oliver que él es negro y claro, ya sabe correr (...). La gente espera que tú seas bueno en ciertas áreas que no tiene por qué ser así.»

(Participante grupo de discusión con estudiantes).

Las personas jóvenes de los diferentes grupos étnicos sienten además de forma expresa y compartida que esto les supone cierta responsabilidad y carga debido a la atribución generalizante de la población local.

«Yo creo que al ser como minorías aquí en España, o por lo menos yo así lo siento. Es que yo, por ejemplo, como chica negra, represento de repente a todos los negros, y lo que yo haga mal, no se va a ver de forma individual, sino que como a lo mejor yo soy la única persona negra con la que van a tener contacto mucho tiempo, por ejemplo, pues ciertas conductas que pueda tener, o lo que sea, ya van a ser representativas de todos los negros. A mí también me da más presión para siempre intentar estar a cierto nivel. eso es como una presión extra que siempre está presente.»

(Participante grupo de discusión con estudiantes).

La discriminación opera de manera sutil a veces, pero no por ello menos estigmatizante para las y los niños:

«Y yo he estado con problemas con profesores de repetirles mi nombre una y otra y otra y otra vez para que se lo aprendan bien, porque me parece que es una falta de respeto y una discriminación. Y además, también hay esa práctica de que cuando ven un nombre raro, como te dicen, bueno, pues yo te voy a llamar Juanita. ¿Eso es un tipo de discriminación? Bastante, bastante. Invasivo y agresivo, sobre todo para un niño que está en en el cole y es bastante humillante y ya también de cara a sus compañeros, es como que le invalidan por ser de de otro sitio. Entonces, realmente eso habría que que poner una puntualización al profesorado, porque realmente es una práctica que se sigue haciendo.»

(Participante grupo de discusión con estudiantes).

En términos generales, se considera que el profesorado no cuenta quizá con la capacitación necesaria para gestionar la diversidad y manejar situaciones discriminatorias en el aula. Para algunos de los y las jóvenes participantes, este es un factor principal explicativo de estos comportamientos que han visto en sus profesores/as.

> *«Ni siquiera el profesorado entiende porque a mí ciertas cosas me pueden parecer ofensivas* (...), *pero no se pueden gestionar bien las cosas si ni siquiera el profesorado tiene la formación adecuada para entender por qué x cosas son ofensivas o no son ofensivas y de qué manera afecta al alumnado.»*
>
> (Participante grupo de discusión con estudiantes).

En la misma línea, en el grupo de discusión de mujeres gitanas se destacó una cuestión importante y es que los protocolos de absentismo o de acoso escolar no se aplican de la misma forma cuando las víctimas son niños y niñas gitanas. Sobre todo, en el caso de estas últimas. De manera que señalaban que muchas veces las niñas y niños gitanos son excluidos o desmotivados en las escuelas debido a los prejuicios de sus profesores.

> *«Cuando sobre todo una niña menor deja de ir a clase, no se activan los protocolos establecidos, porque claro, como es gitana entra dentro de su cultura. Se va a casar de aquí a 2 años. ¿Para qué vamos a invertir en ella?»*
>
> (Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

En este sentido, queda de manifiesto en la *Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo gitano 2021-2030*, donde se considera necesario un personal de los centros educativos formado en atención escolar diversa con el que el alumnado genere vínculos de confianza para la mejora en la gestión de la diversidad; lo que podría contribuir al éxito académico y a la continuidad de los estudios obligatorios y postobligatorios. Así lo manifiestan las y los jóvenes también:

Desde un punto de vista positivo se apunta a una mayor concienciación por parte del alumnado de diferentes orígenes étnicos que sufre o ha sufrido discriminación. *A priori*, tienden a normalizarlo, pero las expertas apuntaban a una mayor apertura a la hora de exponer situaciones discriminatorias concretas que han vivido.

> *«Hay más empoderamiento de las personas. Quizás se están viendo los resultados de unas políticas antidiscriminación. Las víctimas de discriminación cada vez están más empoderadas para identificar que lo que viven es una discriminación, para no normalizarlo y para comunicarlo.* (...) *Muchos chicos y chicas racializadas verbalizan cuando se pone encima de la mesa y se identifican situaciones [de discriminación]. Salen a la voz pública muchas situaciones vividas que igual están ahí, pero no se les ponía nombre y toda la importancia que tienen. »*
>
> (Persona experta entrevistada).

Según un estudio del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024) sobre la discriminación en ámbito deportivo escolar, los jóvenes afrodescendientes tienden a minimizar los incidentes racistas que sufren personalmente en el marco educativo, a medida que avanza su edad, adoptando estrategias de omisión, o buscando el apoyo familiar o docente. Ahora bien, estas estrategias dependen del nivel de conciencia sobre el racismo, así como de las herramientas psicológicas y sociales que tienen a su disposición.

4.1.3. La percepción de la discriminación en la atención de la Administración Pública de proximidad

Preguntas incluidas en la encuesta

La encuesta profundiza en la discriminación experimentada en el ámbito de la Administración Pública Local. Para ello se pregunta, en primer lugar, si han acudido a su ayuntamiento para realizar algún tipo de trámite (empadronamiento, servicios sociales, etcétera) en el último año. Entre quienes responden afirmativamente, se recoge información de las siguientes situaciones:

- El trato proporcionado por el personal al servicio de la Administración Pública Local.
- Las posibles dificultades interpuestas por tratarse de una persona de origen racial o étnico diferente a la mayoría.
- La posible humillación percibida en el trato mediante insultos.
- La negación de la atención o servicio motivada por el origen racial o étnico.

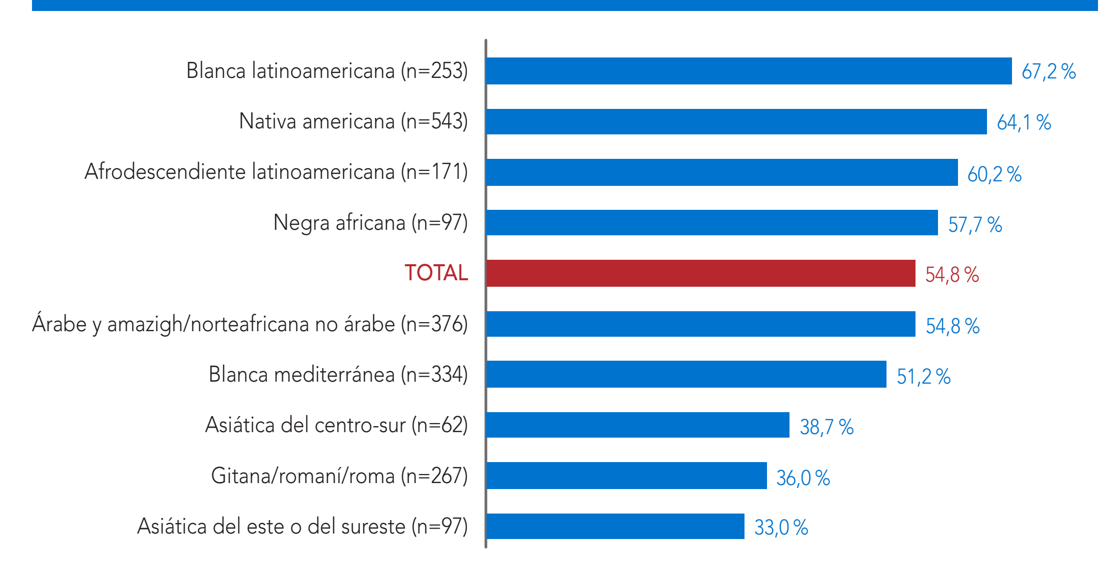
Análisis de los principales resultados

El 54,8 % de las personas encuestadas señala haber acudido a la Administración local en el último año. Es a este conjunto de personas a las que se les ha preguntado por su percepción de discriminación por origen racial o étnico en los servicios de la Administración local.

Las personas blancas latinoamericanas son las que han acudido en mayor proporción al ayuntamiento a realizar algún tipo de trámite el último año (67,2 %), seguidas de las personas nativas americanas (64,1 %) y de las personas afrodescendientes (60,2 %). Las cifras más altas coinciden con las de los grupos que no tienen una barrera idiomática en su relación con la Administración. Las personas encuestadas de África negra no obstante también se sitúan por encima de la media (57,7 %).

Quienes menos han acudido a la Administración local el último año son las personas de los grupos étnicos del continente asiático, especialmente las personas asiáticas del este y sureste (33 %); y solo ha acudido el 36 % de la población gitana.

Gráfico 38. Personas de diversos grupos étnicos que han acudido a su ayuntamiento a realizar algún tipo de trámite (empadronamiento, servicios sociales, etc.) en el último año



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

La percepción de la discriminación en la Administración Pública local

El 21,3 % de las personas encuestadas que acudieron a su ayuntamiento de referencia, señalaron haber sufrido al menos una de las situaciones de discriminación por origen étnico descritas durante el último año en el entorno de la Administración Pública Local.

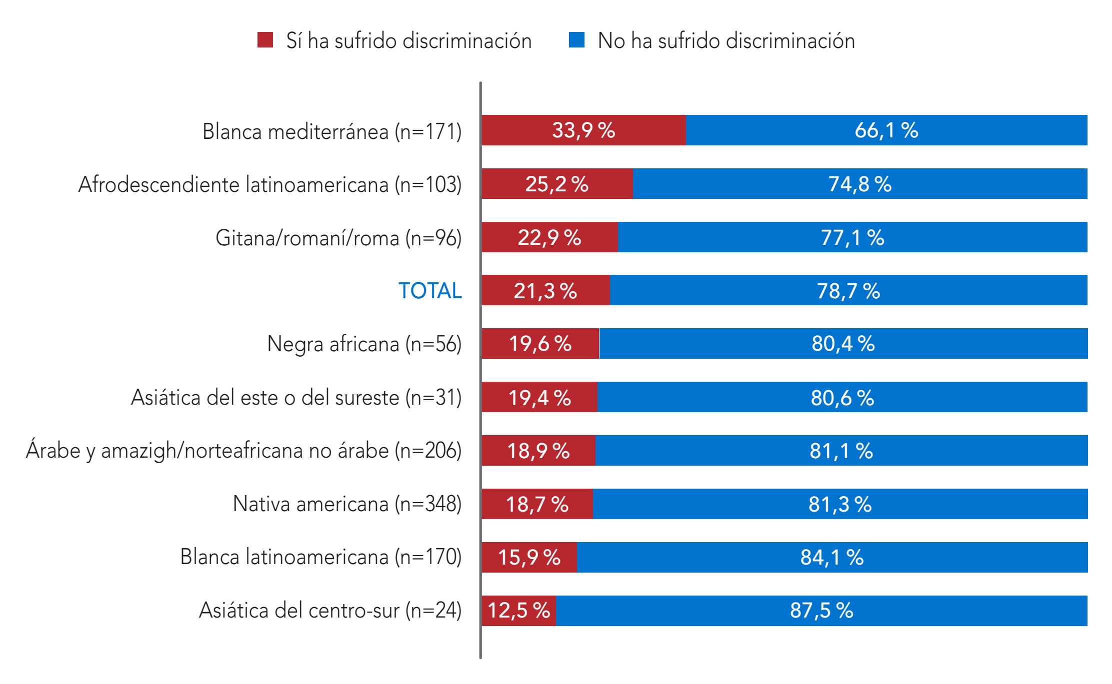
- Entre quienes han señalado que al menos se han sentido discriminadas/os en una de las situaciones descritas en el ámbito de la Administración Pública Local, destaca la proporción que se produce entre la población blanca mediterránea (33,9 %)[1], seguida de la afrodescendiente (25,2 %). El 22,9 % de la población gitana que ha acudido el último año a su ayuntamiento también admite haber sufrido discriminación en alguna de las situaciones planteadas.

- La población blanca latinoamericana es la que más ha acudido a la Administración Pública Local, y también la que menos discriminación afirma haber sufrido (15,9 %). El grupo de población que en menor medida ha experimentado discriminación en este espacio público han sido el de las personas del centro-sur de Asia (12,5 %).

- Por debajo de la media también se situarían las personas africanas negras (19,6 %), las asiáticas del este y sureste (19,4 %), las árabes (18,9 %) y las nativas americanas (18,7 %). El notable descenso entra la población asiática del este o del sureste (la que mostraba las tasas más altas en la edición de 2020) podría explicarse por la mayor juventud de la población encuestada en esta edición, con menos dificultades idiomáticas.

1. Este aumento de la percepción de discriminación en este grupo podría venir a explicarse por el hecho de que el 55 % de este grupo encuestado cuenta con más de 40 años; siendo el más envejecido de los analizados; lo que podría implicar dificultades idiomáticas de trato, que determinarían esta percepción de discriminación.

Gráfico 39. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen étnico o racial en, al menos, uno de los ítems del ámbito de la Administración Pública Local



Fuente: elaboración propia. N = 1.205 (solo quienes han acudido a su Ayuntamiento a realizar algún tipo de trámite en el último año).

En términos globales, la percepción de la discriminación en el trato de la Administración Pública Local ha experimentado en todas las situaciones planteadas un cierto crecimiento, que se sitúa en una media de 2,6 puntos porcentuales respecto a 2020.

Tabla 16. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la Administración Pública Local

	2020	2024	Variación
Le han tratado de manera desagradable	4,6%	12,2%	**+7,6 p.p.**
Le han puesto muchas más dificultades que a otras personas del grupo étnico mayoritario	5,0%	7,0%	+2,0 p.p.
Le han insultado (DO)	0,4%	0,4%	+0,0 p.p.
Le han negado la atención o el servicio (DO)	1,8%	2,9%	+1,1 p.p.

Fuente: elaboración propia.

El análisis detallado de cada una de las situaciones propuestas en la encuesta permite obtener una visión más precisa de los momentos en los que se ha producido el trato discriminatorio desde la perspectiva de los distintos grupos de población analizados:

- La situación discriminatoria por origen racial o étnico más usual, el trato desagradable de las y los agentes de la Administración Pública Local (media de 12,2 %), es más percibida por las personas blancas mediterráneas (19,6 %) y por las personas afrodescendientes latinoamericanas (14,2 %).
- El 7 % de personas apuntan a que se les ha puesto más dificultades que a otras personas del grupo étnico mayoritario para realizar trámites. Las personas blancas

mediterráneas también han sido aquellas que consideran haber tenido más dificultades en este sentido por motivos étnicos o raciales (13%), seguidas de las personas gitanas (8,9%).

- Si bien su número es mucho más residual, aquellas personas que han señalado haber sido insultadas en el marco de la Administración Pública local son las árabes (1,3%), las gitanas (0,8%) y las nativas americanas (0,5%).

- Aquellos ítems constitutivos como delitos de odio son minoritarios, siendo el más apuntado la negación de la atención o el servicio (2,9%); esta actuación ha sido destacada por las personas gitanas (4,9%) y las afrodescendientes (4,7%).

- La población asiática del centro-sur es la que en menor proporción en todos los casos ha experimentado situaciones de discriminación en el trato con la Administración Pública Local.

Tabla 17. Porcentaje de personas por grupos étnicos que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito administrativo local

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/Romaní/ Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Le han tratado de manera desagradable	14,2%	12,3%	10,7%	11,5%	10,2%	7,1%	10,7%	**19,6%**	9,1%	12,2%
Le han puesto muchas más dificultades que a otras personas del grupo étnico mayoritario	6,6%	4,6%	6,7%	5,5%	6,8%	4,3%	8,9%	**13,0%**	5,0%	7,0%
Le han insultado (DO)	0,0%	0,0%	**1,3%**	0,5%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,4%
Le han negado la atención o el servicio (DO)	4,7%	3,1%	1,3%	2,3%	3,4%	1,4%	**4,9%**	4,3%	2,5%	2,9%

Fuente: elaboración propia.

Tan solo en el caso de las personas gitanas que se han sentido discriminadas por el mal trato o por ser insultadas en la Administración Pública Local estas manifiestan que la frecuencia con la que les ha sucedido en el último año es bastante alta, mientras que en el resto de grupos se hace referencia a situaciones puntuales.

Las personas expertas que han sido entrevistadas, procedentes de distintas administraciones, apuntan a la discriminación persistente en el marco de la Administración Pública Local en diversos ámbitos y especialmente en los trámites del empadronamiento, en el registro del padrón para personas de diversos grupos étnicos[2]. Esto supone una concatenación de problemas mayores para estas personas, ya que el empadronamiento constituye la vía de acceso a diversos servicios públicos, ya sean ayudas sociales o la escolarización.

2. Esta cuestión de la eventual discriminación en el momento del empadronamiento se aborda de manera más exhaustiva en el bloque relativo a la vivienda, donde se recoge en una de las posibles situaciones de discriminación el hecho de que no le permitan empadronarse (algo que puede estar provocado por las personas propietarias de la vivienda en caso de encontrarse de alquiler, o por las resistencias en la Administración Pública Local).

«Se está ampliando la discriminación, o por lo menos la percepción que la población tiene, es una percepción, pero nosotras sentimos lo mismo y en ámbitos incluso donde nos parece especialmente grave, en la Administración pública local, que es donde se ubican además los servicios sociales de base y ahí estamos identificando situaciones muy complicadas. Y luego pues el tema del empadronamiento, que también es de competencia municipal y está siendo este año especialmente dramático.»

«A la hora de [obtener] la tarjeta sanitaria se pide el padrón, pero también para la escolarización. Si los niños no están empadronados, tienen más dificultades que los que sí lo están. La negativa de empadronar, que es una vulneración del derecho, tiene que ver muchas veces con temas de precariedad jurídica, económica o social. Está muy relacionado con el acceso a prestaciones sociales.»

(Personas expertas entrevistadas).

Tal como revelan los testimonios de los grupos focales o de discusión la discriminación en el ámbito de la Administración Pública Local, es poco recurrente, salvo en algunos casos en los que compartieron sus experiencias de trato desigual en servicios públicos. Ejemplo de ello, es cuando una persona tuvo que llevar a un amigo español para que le permitieran inscribirse como demandante de empleo, o cuando otra tuvo una mala experiencia cuando quiso homologar su título.

«Una vez fue cuando fui a darme de alta como demandante de empleo no me querían dar de alta con mi NIE y tuve que ir con un amigo español (…) Y él fue allá y tuvo que ponerse a discutir (…) Yo estaba casi que me ponía a llorar porque no entendía por qué no me daban de alta con mi NIE si se podía y decían que no, que con el NIE no, que solamente con el DNI.»

(Hombre participante grupo focal con personas del colectivo LGBTI+).

«Pero vas donde el funcionario que no te permite hacerlo, el funcionario te dice que no, aunque le pongas la ley enfrente. A mí casi que ni me querían homologar el bachillerato (...) *"Como ustedes vienen de esos países Perú, Bolivia y quieren venir aquí"* (...) *¿Y este señor qué le pasa? ¿Por qué está enojado conmigo? Y no sé, pues el funcionario no quiere aplicar la ley ni en el Ayuntamiento ni en la Seguridad Social,* (...) *¿Por qué? Por cómo te ves, fácil y simplemente es por cómo te ves y por cómo hablas y ellos no reciben ninguna sanción.»*

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

4.1.4. La percepción de la discriminación en el trato policial y por parte de la seguridad privada

Preguntas incluidas en la encuesta

La encuesta, en el ámbito policial incluye las siguientes preguntas sobre situaciones de trato discriminatorio, atribuidas al origen étnico racial o étnico:

En las dimensiones relativas a las identificaciones y registros por parte de la policía:

- Se ha preguntado a las personas si han percibido que les han pedido su documentación en la calle sin motivo aparente.
- Si consideran que les han registrado la maleta, el bolso o alguna mercancía que llevara consigo sin ningún motivo.

En términos de denuncia policial se ha preguntado a las personas encuestadas:

- Si creen que les han puesto pegas, problemas o más requisitos en los trámites.
- Si consideran que les han tratado mal en comisaría cuando realizaba algún tipo de trámite o denuncia.

En esta edición se han incluido ítems relativos al abuso policial:

- Si creen que se les ha tratado de manera diferente por motivos étnicos en las operaciones de control de fronteras.
- Si la policía ha hecho un uso excesivo de la fuerza.

El análisis del ámbito policial también incluye una pregunta concreta sobre el tipo de trato policial. Se pregunta a las personas encuestadas si creen que en España la policía trata del mismo modo a las personas de la población mayoritaria que a las personas de distintos grupos étnicos.

Finalmente, este año también se ha incluido un bloque nuevo sobre el ámbito de la seguridad privada, preguntando por distintas posibles situaciones de trato discriminatorio:

- Si les han pedido que enseñen sus pertenencias o han sido registrados en comercios sin ningún motivo aparente.
- Si han tenido problemas o se les ha impedido acceder a lugares públicos.
- Si han sido perseguidos o vigilados en algún establecimiento comercial.
- Si se les ha pedido la documentación en algún transporte público sin motivo que lo justificase.

Análisis de los principales resultados

El 45,3% de las personas encuestadas han señalado, al menos haber experimentado una de las situaciones de discriminación planteadas por motivos étnicos o raciales por parte de la policía.

El 14% de las personas encuestadas en la EUMIDIS II (FRA, 2017) fueron detenidas por la policía en los 12 meses anteriores a la encuesta, de las cuales, el 40% cree que el motivo de la parada fue su origen étnico. En concreto, un 11% de las personas afrodescendientes fueron detenidas en los 12 meses anteriores a la encuesta, señalando mayoritariamente que fue debido a motivos «raciales».

En este sentido, los países donde más personas manifiestan haber sido detenidas por la policía son Austria (25%), Estonia (24%) e Irlanda (21%). España es el país que, según la EUMIDIS II, es donde menos ha ocurrido (4%). Por otro lado, el nivel de confianza de las personas afrodescendientes en la policía es de 6,3 en una escala de 0 a 10, donde 0 significa «sin confianza en absoluto» y 10 significa «total confianza».

La Encuesta de Derechos Fundamentales (FRA, 2020), señala que las medidas más comunes en este tipo de situaciones son la solicitud de los documentos de identidad (44%), del permiso de conducir o documentos del vehículo (27%) o el registro personal o del vehículo (15%).

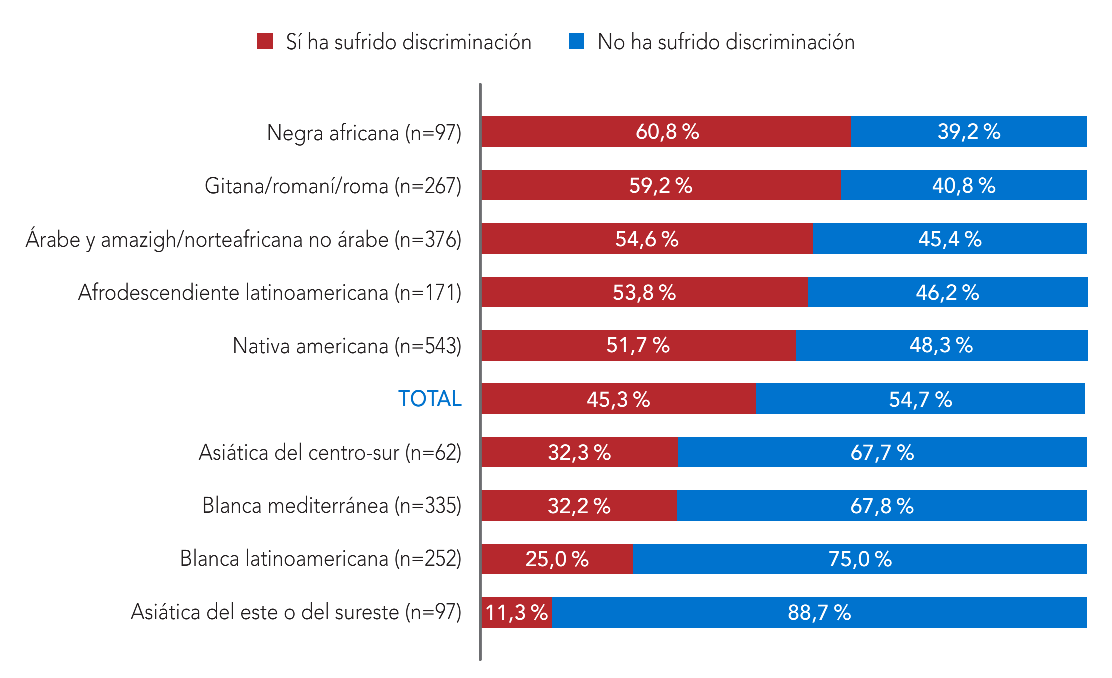
Según el *Informe sobre los Derechos Fundamentales (FRA, 2023)*, en 2022 los casos de violencia policial pueden haber incluido discriminación racial y xenófoba. Los incidentes racistas y la elaboración ilícita de perfiles étnicos socavan la confianza en las autoridades y pueden dar lugar a resistencia a la autoridad pública y a que no se denuncien todos los delitos cometidos.

- Entre quienes se observa la mayor proporción de personas que han señalado, al menos, una de estas situaciones se encuentran las personas negras africanas (60,8%) y las personas gitanas (59,2%). Por encima de la media también se sitúan

las personas árabes (54,6%), las personas afrodescendientes latinoamericanas (53,8%) y las nativas americanas (51,7%).

- Las personas que, por regla general, han mostrado menores porcentajes de casos de discriminación por origen étnico o racial en distintos ámbitos, son quienes menos han señalado también haber vivido alguna situación en este ámbito: las personas blancas (el 32% de las personas blancas mediterráneas y el 25% de las personas blancas latinoamericanas), y las personas asiáticas del centro-sur (32,3%) y el 11,3% de las personas asiáticas del este y de sureste.

Gráfico 40. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen étnico o racial en, al menos, uno de los ítems del ámbito policial



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

En términos globales, la percepción de la discriminación en el ámbito del trato policial atendiendo a las diversas situaciones ha experimentado como media un crecimiento de 4,3 puntos porcentuales; siendo especialmente llamativo el incremento de 7,2 p.p. (el más alto detectado de entre todas las situaciones planteadas), de la petición de documentación en la calle de manera injustificada.

Tabla 18. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito policial

	2020	2024	Variación
Le han pedido la documentación en la calle injustificadamente	13,0%	20,2%	**+7,2 p.p.**
Le han registrado la maleta/bolso/ mercancía sin motivo	9,0%	12,5%	+3,5 p.p.
Le pusieron pegas/problemas/más requisitos para realizar un trámite	4,0%	7,6%	+3,6 p.p.
Le trataron mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia	4,0%	6,7%	+2,7 p.p.

	2020	2024	Variación
Le han tratado de manera diferente en las operaciones de control de fronteras		6,2 %	
La policía ha hecho un uso excesivo de la fuerza (DO)		4,1 %	

Fuente: elaboración propia.

En lo relativo a los ítems que recogen las posibles experiencias discriminatorias en las situaciones de inspección y control por parte de la policía, la encuesta arroja los siguientes resultados:

- El 20,2 % de las personas encuestadas apuntan a que la policía le ha pedido la documentación en la calle injustificadamente por motivos raciales o étnicos.

Toda identificación policial se debe llevar a cabo siguiendo los criterios reflejados en la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana, que su artículo 16 establece que:

> *«En el cumplimiento de sus funciones de indagación y prevención delictiva, así como para la sanción de infracciones penales y administrativas, los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad podrán requerir la identificación de las personas en los siguientes supuestos:*
>
> *Cuando existan indicios de que han podido participar en la comisión de una infracción.*
>
> *Cuando, en atención a las circunstancias concurrentes, se considere razonablemente necesario que acrediten su identidad para prevenir la comisión de un delito.*
>
> *En la práctica de la identificación se respetarán estrictamente los principios de proporcionalidad, igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión o creencias, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»*

Esta petición de documentación, como sucedía en el anterior estudio es más frecuente entre las personas africanas negras (el 36,6 % han experimentado estas situaciones), seguidas de las personas gitanas (27,8 %) y de las personas afrodescendientes (26,1 %). El 24,6 % de las personas árabes también apunta a haber vivido este tipo de situación por motivos raciales o étnicos.

Las identificaciones en la calle por parte de la policía aparecen como una experiencia recurrente entre los y las participantes de los grupos de discusión y también por personas expertas en la materia.

> *«Actualmente se está dando muchísimo, a las salidas de los metros, por la calle, en la plaza del Ayuntamiento, que detienen a las compañeras por un perfil básicamente. O sea, no es que vayas haciendo algo, vayas haciendo escándalo, es simplemente porque esta carita no pasa desapercibida y te detienen para identificarte. O sea, no es que tú tengas cara de maleante, ¿no? O sea, tienes cara de indígena, básicamente. O sea, tu delito es ser indígena y no calzar con la blanquitud.»*
>
> (Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

> *«A mí en enero, el 26 de enero me había parado la policía ocho veces, (...) O sea, no, en un día no, pero en 26 días, el año solo llevaba 26 días o 27 (...)*

*Incluso la misma persona, ya era cómico, ¿no?
Era como, bro, me ves cada día.»*

(Participante grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

«Tengo una amiga, que trabaja en la formación de policías en la Academia de Policía en Salamanca, lleva décadas formándolos y está preocupadísima con el perfil de los nuevos..., candidatos que entran y con una mentalidad... (...), yo veo perfiles raciales hechos por la Policía Nacional constantemente a todo lo que parezca no europeo, no blanco, no lo suficientemente blanco, porque también veo mucha gente latina con aires de venezolanos, ecuatorianos, colombianos y africanos y por supuesto, magrebíes, a ser parados y revisados constantemente.»

(Persona experta entrevistada).

- Por otro lado, el 12,5% manifiesta que la policía le ha registrado la maleta, el bolso o la mercancía que llevaran sin motivo aparente. Esta proporción se duplica (24,1%) entre la población gitana, y crece hasta el 17,3% de las personas árabes, y el 15,6% de las personas africanas negras.
- Al 7,6% de las personas encuestadas les pusieron pegas/problemas/más requisitos para realizar un trámite en comisaría. Esta situación es algo más frecuente entre la población nativa americana (10,6%).
- El mal trato diferencial en la comisaría cuando realizaba un trámite o denuncia por motivos raciales o étnicos ha sido reportado, como media por el 6,7% de las personas; especialmente por las personas afrodescendientes (9,7%) y por las personas africanas no mediterráneas (8,9%).
- Es algo menor la proporción de personas que apuntan a un trato diferenciado en el control de fronteras (6,2%); proporción que asciende al 11,2% sin embargo entre la población árabe y amazigh, seguidas de las personas afrodescendientes (9,1%) y las africanas no mediterráneas (8,5%).
- Apenas el 4% apunta a un uso excesivo de la fuerza por motivos raciales o étnicos, situación considerada como delito de odio. Este abuso policial, ha sido manifestado por el 9,2% de las personas gitanas, superando el doble de la media.
- Las personas asiáticas y blancas latinoamericanas son las que en menor proporción reportan haber tenido situaciones discriminatorias por motivos raciales o étnicos por parte de la policía, junto con las personas del este o del sureste asiático.

Tabla 19. Porcentaje de personas por grupos étnicos que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito policial

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/romaní/ roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Le han pedido la documentación en la calle injustificadamente	26,1%	**36,6%**	24,6%	22,1%	4,4%	18,9%	27,8%	12,8%	7,2%	20,2%
Le han registrado la maleta/ bolso/ mercancía sin motivo	14,8%	15,6%	17,3%	14,1%	2,2%	6,1%	**24,1%**	4,4%	3,3%	12,5%

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/romaní/ roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Le pusieron pegas/ problemas/más requisitos para realizar un trámite	5,7%	8,5%	8,8%	**10,6%**	4,4%	3,9%	6,5%	5,6%	6,1%	7,6%
Le trataron mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia	**9,7%**	8,9%	6,6%	8,5%	1,1%	2,8%	7,1%	3,9%	6,1%	6,7%
Le han tratado de manera diferente en las operaciones de control de fronteras	9,1%	8,5%	**11,2%**	5,9%	0,6%	5,6%	0,0%	7,2%	3,9%	6,2%
La policía ha hecho un uso excesivo de la fuerza (DO)	5,1%	4,5%	5,4%	4,1%	0,0%	1,1%	**9,2%**	2,2%	0,6%	4,1%

Fuente: elaboración propia.

A propósito de la frecuencia con que se viven este tipo de situaciones, las personas gitanas manifiestan sufrir estas situaciones con bastante asiduidad, sobre todo en los registros de sus pertenencias. Por su parte, las personas árabes reconocen experimentar con bastante frecuencia malos tratos en la comisaría mientras presentan algún trámite o una denuncia, algo a lo que también apuntan con frecuencia las personas blancas mediterráneas.

Es relevante analizar las situaciones de discriminación en este ámbito según otras variables, como el sexo, el nivel de educación y el nivel de ingresos. La posición social sigue siendo una variable determinante en el trato discriminatorio.

- Por sexo, en la mayoría de las situaciones descritas son los hombres los que apuntan a más casos discriminatorios en el trato policial, especialmente en la petición de documentación en la calle sin justificación (21,9% hombres y 18,8% mujeres) y en el registro de pertenencias (13,4% y 11,8%, respectivamente). Las mujeres, en cambio, manifiestan ser peor tratadas en comisaría cuando realizan gestiones administrativas (7,5% mujeres y 5,6% hombres).
- La siguiente tabla muestra los porcentajes de discriminación por motivos raciales o étnicos en función del nivel de ingresos mensuales familiares de las personas encuestadas. En ella se observa que, en las situaciones de registro policial sin justificación, las personas que tienen menores ingresos presentan una prevalencia mayor. Ocurre igual en el caso del trato diferenciado en operaciones fronterizas y relativo al maltrato policial.

Tabla 20. Porcentaje de personas que han vivido discriminación en el ámbito de trato policial por origen racial o étnico, según nivel de ingresos mensuales familiares

	Ningún ingreso	Menos de 600 €	Entre 601 y 1.000 €	Entre 1.001 y 1.500 €	Entre 1.501 y 2.000 €	Más de 2.000 €	NS/NC
Le han pedido la documentación en la calle injustificadamente	**28,5%**	23,7%	24,0%	17,4%	17,4%	19,2%	18,3%
Le han registrado la maleta/ bolso/ mercancía sin motivo	**15,5%**	11,6%	13,9%	10,6%	11,9%	13,7%	12,8%

	Ningún ingreso	Menos de 600 €	Entre 601 y 1.000 €	Entre 1.001 y 1.500 €	Entre 1.501 y 2.000 €	Más de 2.000 €	NS/NC
Le pusieron pegas/ problemas/más requisitos para realizar un trámite	5,9 %	5,9 %	**10,9 %**	9,0 %	9,6 %	7,7 %	4,3 %
Le trataron mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia	6,9 %	**10,5 %**	6,9 %	5,7 %	5,9 %	6,5 %	6,4 %
Le han tratado de manera diferente operaciones de control de fronteras	5,8 %	**8,6 %**	5,9 %	5,2 %	7,6 %	4,3 %	6,4 %
La policía ha hecho un uso excesivo de la fuerza (DO)	**4,8 %**	4,2 %	5,4 %	3,9 %	3,1 %	3,8 %	3,7 %

Fuente: elaboración propia.

En todo caso, tal y como señalan las personas expertas representantes de diversos grupos étnicos, «*la clase social no te exime de vivir situaciones racistas, simplemente la vivirás de una manera o de otra, o podrás afrontarlo de una manera o de otra.*»

- Esta relación también se produce atendiendo al nivel educativo de la persona: quienes más sufren de trato discriminatorio policial son las personas que no cuentan con estudios o que tienen una formación básica. De hecho, la prevalencia en el grupo sin estudios alcanza el 23,5 % de solicitudes de documentación en la calle injustificadamente (25,7 % entre quienes tienen estudios primarios), y por encima del 10 % en los registros de sus pertenencias sin motivo aparente y en los problemas añadidos para realizar un trámite. También son las personas sin estudios las que más aluden a un exceso de fuerza por parte de la policía (5,9 %).

El 46,6 % de las personas encuestadas considera que la policía trata peor a las personas de diversos grupos étnicos que a las personas del grupo mayoritario, mientras que el 50,1 % considera que se reciben el mismo trato. Por grupos étnicos, la situación varía considerablemente:

- El 51,5 % de las personas del África negra considera que el trato recibido por parte de la policía hacia las personas de diversos grupos étnicos es peor; la misma conclusión alcanza un porcentaje similar de las personas afrodescendientes (51,1 %).

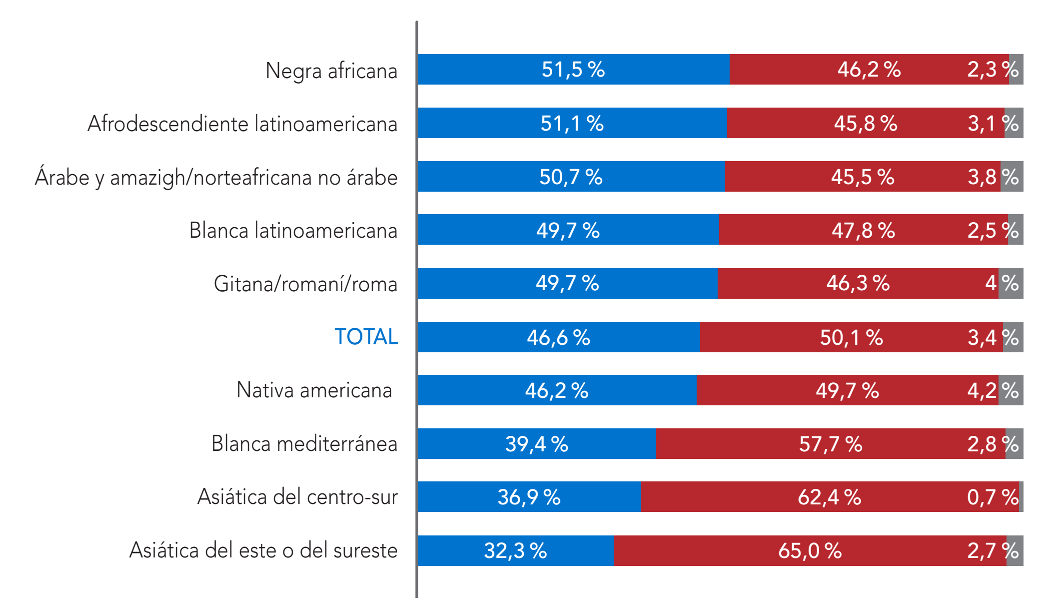
- Igualmente, más de la mitad de las personas árabes manifiestan que las personas de diversos grupos étnicos son peor tratadas por la policía (50,7 %). Con los mismos porcentajes lo perciben las personas blancas latinoamericanas y las personas gitanas (49,7 %).

- Las personas nativas americanas, blancas mediterráneas y asiáticas son más optimistas acerca de la percepción que tienen del trato policial, sobre todo la población asiática del este o del sureste, donde el 65 % considera que reciben el mismo trato todos los grupos étnicos.

«Yo me siento intimidado cuando veo policía. Me siento intimidado. Y en este país ocurre eso. La policía intimida. O sea, no es un agente que preserve tu seguridad cuando eres una persona no blanca. Si es una gente que te intimida.»

(Persona gitana participante en entrevistas a personas expertas).

Gráfico 41. Desde su punto de vista, ¿considera que la policía trata del mismo modo a las personas del grupo étnico mayoritario que a personas de diversos grupos étnicos?



Fuente: elaboración propia. N = 2.200. Nota: se han descontado los NS/NC.

Según la Encuesta de Derechos Fundamentales (FRA, 2020), el comportamiento policial durante la última parada policial en España fue, para la mayoría, bastante respetuoso (58 %), aunque el 26 % lo valora como ni respetuoso ni irrespetuoso y el 16 % como muy o bastante irrespetuoso.

Las personas expertas comparten una opinión unánime sobre la discriminación por origen étnico que este cuerpo ejerce en el desarrollo de sus funciones. Por un lado, se expuso la falta de compromiso por parte de los cuerpos policiales hacia las formaciones o cambios de protocolos. Esta actitud policial ante situaciones discriminatorias tiene un impacto directo a la hora de recopilar denuncias por delitos de odio, traduciéndose en la menor interposición de denuncias.

«Cuesta muchísimo que los cuerpos policiales acepten la situación y medidas correctoras, ya sean como formación o de otro tipo. Hay resistencia de los cuerpos policiales a aceptar que esto es un problema.»

(Personas expertas entrevistadas).

Las personas entrevistadas apuntan al entramado jurídico en materia de extranjería como el principal responsable del racismo institucional, siendo los cuerpos policiales los responsables de su aplicación, particularmente de la Ley de Extranjería. Además, se percibe que, desde la opinión pública, existe una idea preconcebida de que una persona no blanca no dispone de presunción de inocencia, lo que justifica su detención.

«El marco legislativo con la Ley de Extranjería es vergonzoso en cuanto a los derechos humanos y un montón de regulaciones en ese sentido. Y eso da la fuerza a las fuerzas de orden público de actuar de esa manera, porque tienen "toda la razón del mundo".»

«Tenemos unas normativas y estructuras que ejercen racismo institucional, como la Ley de Extranjería, que aplican los cuerpos policiales, que son, en última instancia, los responsables.»

(Personas expertas entrevistadas).

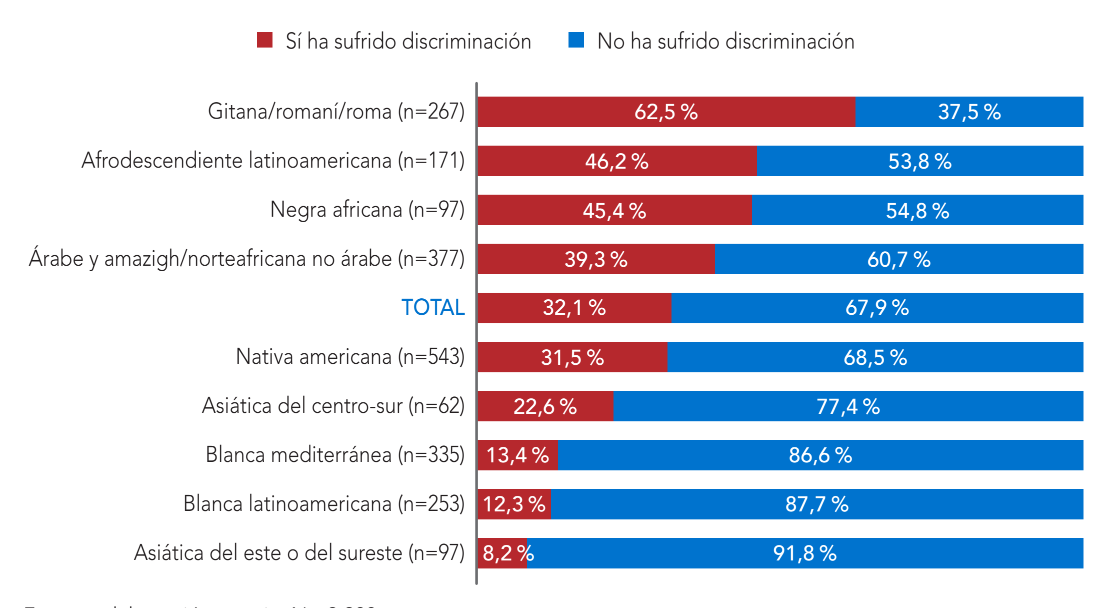
En esta edición se ha optado por diferenciar entre el trato discriminatorio por parte de la policía por un lado y de la seguridad privada por otro. En este sentido, el 32,1 % de las personas encuestadas han señalado haber experimentado al menos una de las situaciones de discriminación por origen étnico planteadas en el marco de la seguridad privada; siendo las cifras diferentes entre los distintos grupos étnicos:

- Es especialmente significativo el alto porcentaje de población gitana (62,5 %) que ha señalado haber vivido al menos una situación de discriminación por parte de la seguridad privada por motivos étnicos o raciales. Este porcentaje asciende a cifras también muy altas (46 % y 45 %) entre la población afrodescendiente y negra africana, respectivamente. En el caso de la población árabe es del 39,3 %.

- Los grupos étnicos que estaban por encima de la media en el caso del ámbito policial vuelven a estarlo en el ámbito de la seguridad privada, a excepción de la población nativa americana, que, en esta ocasión, se sitúa cerca de la media, pero por debajo (31,5 %).

- Similar a lo ocurrido con las situaciones discriminatorias en el ámbito policial, los grupos de población blanca y asiática son los que menos manifiestan haber sufrido algún caso discriminatorio en el marco de la seguridad privada, y como en el caso anterior, destaca la baja proporción entre la población asiática del este o del sureste (8,2 %).

Gráfico 42. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen racial o étnico en, al menos, uno de los ítems del ámbito de la seguridad privada



Fuente: elaboración propia. N = 2.200

- La población gitana es la que en mayor proporción manifiesta enfrentarse a este tipo de situaciones por motivos raciales o étnicos en la mayoría de las situaciones planteadas: al 25,5 % les han registrado en algún comercio sin motivo y el 26,2 % reconoce haber tenido problemas o impedimentos para entrar en algún lugar

público, y haberse sentido perseguidos/as o vigilados/as en un establecimiento comercial.

- Los problemas o impedimentos para entrar en algún lugar público es también la situación que más apuntan las personas afrodescendientes (19,3%) y las negras africanas (19,2%). Estos mismos grupos étnicos son también los que más perseguidos o vigilados se han sentido en un establecimiento comercial y a quienes más se les ha pedido la documentación en algún transporte público.

Tabla 21. Porcentaje de personas (por grupos étnicos diversos) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la seguridad privada

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/romaní/ roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Le han pedido que enseñe sus pertenencias / registrado en algún comercio sin motivo	13,1%	9,8%	10,7%	9,4%	3,3%	7,2%	25,5%	2,2%	2,8%	9,7%
Ha tenido problemas o le han impedido entrar en algún lugar público	19,3%	19,2%	13,4%	11,5%	2,2%	4,4%	26,2%	3,9%	2,2%	11,7%
Le han perseguido/vigilado en un establecimiento comercial	16,5%	14,3%	12,0%	10,3%	2,8%	6,1%	26,2%	2,8%	2,2%	10,6%
Le han pedido su documentación en algún transporte público sin motivo	11,4%	10,3%	8,8%	7,4%	0,0%	7,8%	7,6%	4,4%	5,6%	7,1%

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la frecuencia, la situación que con mayor frecuencia se produce es la de ser perseguido/a o vigilado/a en un establecimiento comercial, especialmente entre la población gitana y la africana no mediterránea, que aluden sufrirlo bastantes veces.

«Los de seguridad te están pidiendo la tarjeta continuamente a ti, no a nadie más.»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

Conclusiones

- ➔ En los diversos servicios públicos se detectan menores niveles de discriminación por origen étnico que en otros espacios públicos y/o privados. Sin embargo, en todos los ámbitos de los servicios públicos analizados se ha producido un incremento de la percepción de la discriminación por origen racial o étnico respecto a la edición anterior del estudio; siendo en el ámbito del trato policial donde se produce una mayor percepción de situaciones discriminatorias y el que presenta un mayor aumento con relación al año 2020, seguido del ámbito de la educación.
- ➔ Se observan diferencias en la percepción de discriminación entre los distintos grupos étnicos:
  - En el ámbito sanitario, quienes mayor discriminación perciben en esta nueva edición son el grupo de población afrodescendiente latinoamerica-

na, seguido por la nativa americana, la africana negra y la árabe y amazigh. Todos estos grupos aumentan su percepción respecto a la medición de 2020. En cuanto a las experiencias específicas, las más recurrentes, siguen siendo el mal trato a las personas o a sus familias, y la obstaculización del proceso de obtención de tarjetas sanitarias.

- En cuanto al nuevo ámbito que analiza la percepción de la discriminación en las consultas ginecológicas, se observa que quienes más sufren este tipo de situaciones son las mujeres árabes, las afrodescendientes y las gitanas, que manifiestan ser tratadas de manera prejuiciosa frecuentemente en este tipo de consultas.
- La población encuestada mayoritariamente acude a centros educativos con un alto nivel de concentración de población de los grupos étnicos minoritarios en nuestro país, lo que revela un alto nivel de segregación escolar (el 84 % de las personas encuestadas que llevan a sus hijos o acuden a un centro educativo están escolarizadas en centros donde la mitad o más de la mitad de las personas pertenecen a grupos étnicos minoritarios en nuestro país). Esta segregación contribuye a profundizar la desigualdad de oportunidades de estas poblaciones.
- Los grupos étnicos que se ven más afectados en las distintas situaciones de discriminación en el ámbito educativo son la población nativa americana y la afrodescendiente latinoamericana. La mitad de las personas de estos dos grupos, declaran haber sufrido discriminación en al menos una de las situaciones expuestas en este ámbito, lo que se traduce principalmente en situaciones de burlas, insultos y acoso de otros/as estudiantes, así como en la exclusión de juegos y actividades (al igual que en el estudio de 2020). Cabe destacar que la población gitana indica en mayor medida haber recibido un peor trato por parte del profesorado y haber tenido problemas con otros padres.
- Las experiencias relatadas en los grupos de discusión dan cuenta de lo generalizadas que son las vivencias de discriminación en los centros educativos, en el trato entre compañeros/as, y especialmente preocupante en términos de estigmatización y actitudes prejuiciosas por parte del profesorado hacia el alumnado de los diferentes grupos étnicos.
- La discriminación en el ámbito de la Administración Pública Local también es una de las más bajas de las detectadas. Como en todos los ámbitos se ha producido no obstante un incremento, de 2,2 p.p. de media, siendo de 7 p.p. en lo relativo a las situaciones de trato desagradable.
- En esta edición, es la población blanca mediterránea la que ha experimentado un notable crecimiento, la que se siente más afectada por situaciones de discriminación en este ámbito, relacionadas principalmente, con un trato desagradable por parte del funcionariado y con las dificultades interpuestas adicionales para la realización de trámites; previsiblemente debido a la alta proporción de personas de más de 40 años en el grupo, con potenciales dificultades idiomáticas. En este caso también, las personas afrodescendientes latinoamericanas y nativas americanas perciben en gran medida la discriminación en la Administración Pública Local. Sin embargo, desciende esta percepción entre la población asiática, que en 2020 era la que mostraba mayores tasas de discriminación; debido en este caso previsiblemente a la mayor tasa de juventud en este grupo que en ediciones anteriores.

Tanto en la encuesta como por parte de las personas expertas se apunta a la discriminación persistente en el marco de la Administración Pública local en los trámites del empadronamiento, debido a las dificultades para el registro en el padrón para personas de diversos grupos étnicos.

- La percepción de la discriminación en el ámbito del trato policial atendiendo a las diversas situaciones ha experimentado, como media, un crecimiento de 4,3 puntos porcentuales; siendo especialmente llamativo el incremento de 7,2 p.p. (el más alto detectado de entre todas las situaciones planteadas), de la petición de documentación en la calle de manera injustificada). A pesar de los muchos esfuerzos realizados desde las diferentes administraciones en términos de protocolos, formación, etc., las personas expertas y las personas participantes insisten en que esta sigue siento un tipo de actuación recurrente.

  Los grupos más afectados a diferencia de los anteriores ámbitos, tal y como venían siendo en anteriores ediciones, son la población negra africana, la árabe y la gitana. Las experiencias se traducen principalmente en situaciones de control e inspección por parte de la policía; siendo menos habituales los casos de uso abusivo de fuerza, más frecuentes entre la población gitana. Los hombres, así como los grupos de menores ingresos y con menor nivel educativo, son quienes más discriminados se han sentido en este aspecto.

- En el nuevo bloque de situaciones incluido en esta edición, relativo a la seguridad privada, el grupo étnico más afectado, con diferencia, es la población gitana, seguido por las personas afrodescendientes latinas y africanas negras. En estos casos, las situaciones más frecuentes se refieren a los problemas para acceder a determinados espacios, y el hecho de ser seguidos/as o controlados/as en un lugar público o establecimiento comercial.

➔ Las situaciones discriminatorias con mayor prevalencia entre todos los ámbitos de los servicios púbicos son: que la policía pida la documentación en la calle (20,2 %), y las burlas, insultos, y acoso de otros/as compañeros/as en los centros educativos (16,1 %).

4.2. La experiencia de la discriminación en otros espacios públicos y privados

En este bloque se analizan tanto las experiencias en el ámbito del acceso a la vivienda y su entorno, como las situaciones relacionadas con los establecimientos y espacios abiertos al público y el acceso a bienes y servicios. Además, se incluye un nuevo ámbito sobre violencia sexual y de género.

El ámbito de la vivienda se aborda desde distintas perspectivas: desde las características de residencia, las posibles situaciones de discriminación en los procesos de compra, venta o alquiler de viviendas y las experiencias específicas en el entorno de las personas encuestadas, y que se traducen en el porcentaje de personas que ha vivido el rechazo de su vecindario a causa de su origen racial o étnico.

4.2.1. La discriminación percibida en el acceso a la vivienda

Preguntas incluidas en la encuesta

El acceso a la vivienda constituye un derecho social básico de la ciudadanía, es por ello por lo que en esta encuesta se preguntan por cuestiones relativas al acceso al alquiler o compra de una vivienda. Específicamente, se tratan ítems que hacen alusión a los pasos que se dan en este proceso, desde el momento de acceder a ver la vivienda al momento de la decisión del alquiler.

Pero previamente, en esta edición se han incluido una serie de preguntas destinadas a analizar el perfil del entorno residencial de las personas encuestadas, y la medida en que se produce segregación residencial, y este hecho constituye un factor de discriminación adicional de carácter estructural para estas personas.

Análisis de los principales resultados con relación a la vivienda

Preguntadas las personas por el grupo o los grupos étnicos mayoritarios con los que conviven en su barrio o zona de residencia, la mayoría de las personas encuestadas, el 65,8% indica que residen en barrios o zonas mixtas donde la mitad formaría parte del grupo de la población mayoritaria y la mitad formaría parte de los diversos grupos étnicos. El 18,3% vive en barrios donde la mayoría son personas de grupos étnicos minoritarios y por tanto segregadas residencialmente, y el 16% residen en zonas en los que la mayoría de la población forma parte del grupo étnico mayoritario. Estos datos revelan por tanto un nivel elevado de segregación residencial medio en la población encuestada.

- Si bien esta lógica y distribución se reproduce en todos los grupos étnicos, cabe destacar algunas diferencias entre ellos. Son las personas asiáticas del centro-sur las que en mayor proporción (31%) se podría decir que viven segregadas, pues se concentran en zonas residenciales donde únicamente conviven con grupos étnicos mayoritarios en nuestro país, lo que se corrobora al ser además el grupo étnico con menor proporción de personas que conviven en zonas con población del grupo población mayoritario (6,6%).

- Entre los grupos con mayores tasas de segregación (viven en barrios con más personas de diversos orígenes étnicos) se sitúan también, las personas afrodescendientes (27,5%), las personas árabes (26,1%) y las personas africanas negras (25%), también en todos los casos con menor presencia en zonas con mayoría de población del grupo mayoritario (11%, 13% y 17% respectivamente).

- Entre las personas asiáticas del este o del sureste y las personas blancas mediterráneas se detectan las mayores proporciones de personas que residen en barrios en que la mayoría de la población pertenece al grupo étnico mayoritario (25% y 24% respectivamente). Destacan también las personas blancas latinoamericanas que viven en entornos menos segregados (77%).

Tabla 22. Características mayoritarias del barrio/zona en la que residen las personas encuestadas por grupos étnicos

	Personas de diversos orígenes étnicos	Grupo étnico mayoritario	Mitad / mitad
Afrodescendiente latinoamericana	27,5%	11,7%	**60,8%**
Negra africana	25,0%	13,5%	**61,5%**
Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	26,1%	17,0%	**56,9%**
Nativa americana	14,9%	14,2%	**70,9%**
Asiática del este o del sureste	13,5%	25,0%	**61,5%**
Asiática del centro-sur	31,1%	6,6%	**62,3%**
Gitana / Romaní / Roma	18,7%	13,9%	**67,4%**
Blanca mediterránea	12,2%	23,9%	**63,9%**
Blanca latinoamericana	11,1%	12,3%	**76,7%**
Total	18,3%	15,9%	**65,8%**

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Vivir en barrios segregados, según las personas expertas, puede convertirse en una forma de protegerse de las situaciones de rechazo que viven las personas de diversos grupos étnicos, en sus interacciones con la población mayoritaria. Esto ocurre especialmente con la población gitana, cuya percepción de discriminación varía en función de si salen de su zona de confort o no. Esto provoca que esta sea una de las poblaciones, aseguran, más segregadas.

> *«Si una persona gitana tiene su vida diaria dentro del gueto, la percepción de discriminación es menor, pero las personas que se tienen que enfrentar a ir a una oficina a buscar empleo, sí que llegan a identificar estas situaciones [discriminatorias]. Ese nivel de normalización que se ha llegado a soportar en la vida diaria al final ha acabado perpetuando volver al gueto. Tú no quieres formar parte de un sistema que te rechaza constantemente…, cada vez que me acerco, me hace sentir mal y cuestionada en todo. Pues vuelvo al gueto donde me siento segura como mi espacio de confort.»*
>
> (Persona experta entrevistada).

No se observan diferencias destacadas en función del nivel de ingresos de las personas en términos de segregación, si bien es cierto que entre los hogares sin ningún tipo de ingresos netos mensuales se observa una mayor proporción de personas que vive en barrios o zonas de alta concentración de personas de diversos orígenes étnicos (24%).

Por otro lado, atendiendo al tipo de vivienda en el que residen, tal y como se refleja en la tabla que figura a continuación, la mayoría de la población encuestada reside en pisos o apartamentos en un edificio (en torno al 87%), independientemente del perfil residencial de las zonas en las que habitan. Cerca del 10% señala vivir en habitaciones alquiladas.

Tabla 23. Tipo de vivienda en el que residen las personas en función de los grupos mayoritarios del barrio/zona en la que residen las personas encuestadas (%)

	Personas de diversos orígenes étnicos	Grupo étnico mayoritario	Mitad / mitad
Vivienda unifamiliar	2,7%	2,3%	2,4%
Piso o apartamento en un edificio	**86,4%**	**86,3%**	**87,8%**
Habitación alquilada	9,7%	10,0%	8,3%
Infravivienda (asentamientos, chabolas…)	0,0%	0,0%	0,0%
En la calle, otro espacio no destinado a vivienda	0,2%	0,3%	0,4%
Recursos residenciales (alojamientos temporales gestionados por entidades o servicios sociales)	1,0%	1,1%	1,0%
NS/NC	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

El 97% de las personas encuestadas dicen estar empadronadas en su municipio de referencia; la mayoría de estas personas residen en pisos o apartamentos, mientras que la mayoría de las personas que no están empadronadas residen en recursos residenciales.

Si bien no se detectan diferencias significativas en cuanto al tipo de vivienda por grupos étnicos, sí cabe destacar la ligera mayor proporción de personas del África negra que residen en habitaciones alquiladas (13,4%), también de personas afrodescendien-

tes y asiáticas del centro-sur (13 %), y el hecho de que el 7 % de la población gitana dice residir en viviendas unifamiliares.

Siendo porcentajes residuales, sólo entre las personas nativas americanas y las personas gitanas se detectan personas que afirman vivir en la calle o en otro espacio no destinado a la vivienda (ambos por debajo del 1 %). Por otro lado, por debajo del 3%, del grupo de personas afrodescendientes, blancas mediterráneas, árabes y africanas negras afirman vivir en recursos residenciales (alojamientos temporales gestionados por entidades o servicios sociales).

Tabla 24. Tipo de vivienda en que residen los distintos grupos étnicos

Grupo étnico	Vivienda unifamiliar	Piso o apartamento en un edificio	Habitación alquilada	Infravivienda (asentamientos, chabola)	En la calle, otro espacio no destinado a vivienda	Recursos residenciales
Afrodescendiente latinoamericana	0,0 %	**84,2 %**	12,9 %	0,0 %	0,0 %	2,9 %
Negra africana	2,1 %	**83,5 %**	13,4 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %
Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	2,9 %	**84,0 %**	11,2 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
Nativa americana	0,9 %	**89,1 %**	9,0 %	0,0 %	0,9 %	0,0 %
Asiática del este o del sureste	0,0 %	**93,8 %**	6,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Asiática del centro-sur	0,0 %	**87,1 %**	12,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gitana / Romaní / Roma	7,1 %	**88,7 %**	3,4 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
Blanca mediterránea	2,7 %	**87,4 %**	7,2 %	0,0 %	0,0 %	2,7 %
Blanca latinoamericana	3,2 %	**88,5 %**	8,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Por último, se preguntó a las personas que residen en infraviviendas (que no resultó ser el caso), en la calle u otros espacios no destinados a vivienda, o en recursos residenciales (n = 30), por el componente racial como factor precipitador de esta segregación residencial, es decir, si consideraba que el hecho de vivir en alguno de estos espacios se debía a que pertenece a algún grupo étnico concreto.

Casi más de la mitad de estas personas (46,7 %) considera que pertenecer a algún grupo étnico concreto es el principal motivo, frente al 33,3% que no lo vive así y el 20% que afirma que pertenecer a algún grupo étnico es un factor más para vivir en esas condiciones.

En las entrevistas con personas expertas el tema de la vivienda es identificado como el problema sobre el que orbita toda una serie de problemas sociales, que generan desigualdad y contribuyen a la discriminación estructural.

«El acceso a la vivienda es un derecho básico, su negación es como la confirmación de que "no, no te queremos aquí". El tema de la vivienda es algo muy claro respecto a que da igual cuál sea tu cuenta corriente o la posición. No puedes estar.»

«El racismo es uno de los principales factores, junto con el especulativo, para el problema de la vivienda. Se sube el alquiler para que personas migradas o no blancas alquilen o compren una vivienda. Analizar el fenómeno del problema de la vivienda sin el racismo es imposible.»

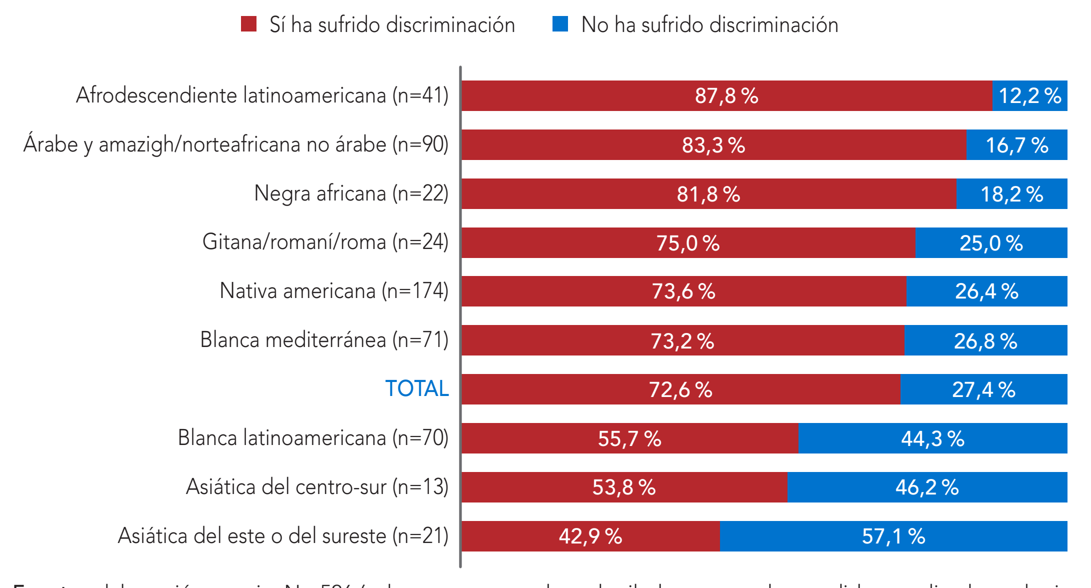
(Personas expertas entrevistadas).

Análisis de los principales resultados en el acceso a la vivienda

En primer lugar, quienes han alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda en el último año, son 526 personas de las 2.200 entrevistadas (23,9 %). A ellas se les ha realizado las preguntas sobre experiencias de discriminación, de tal manera que un 72,6 % afirma haber vivido al menos una de las situaciones de discriminación por origen racial o étnico en el acceso a la vivienda.

- La población afrodescendiente, árabe y africana negra son las que más afirman haber sufrido algún caso de discriminación en alguno de los ítems observados. En ambos grupos, más de un 80 % de las personas de estos grupos que han realizado algún trámite relacionado con la vivienda en estos años han vivido situaciones de trato discriminatorio en, al menos, uno de los casos planteados.
- Las poblaciones gitanas, nativa americana y blanca mediterránea son las otras que, con porcentajes mayores al 70 %, se sitúan por encima de la media.
- El resto de los grupos analizados se sitúan por debajo de la media, además, con notable diferencia. El grupo étnico que menor discriminación afirma haber sufrido en el ámbito de la vivienda es del este o del sureste asiático (42,9 %).

Gráfico 43. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen étnico o racial en, al menos, uno de los aspectos observados en el ámbito de la vivienda



Fuente: elaboración propia. N = 526 (solo personas que han alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda en el último año).

Casi todas las situaciones planteadas en el acceso a la vivienda presentan tasas similares de prevalencia y, además, en todas ellas, los grupos de población afrodescendiente, árabe y gitana son quienes presentan niveles más altos.

- La situación de discriminación más frecuente de discriminación por origen racial o étnico fue el hecho de que «no le alquilaran una vivienda» (27,5 %), seguido de «haber recibido pegas o requisitos extraordinarios para alquilar una vivienda» (24,1 %).

- Un 22,3% de la población encuestada que realizó algún trámite con la vivienda manifiesta que no «le han dejado empadronarse por motivos de origen étnico o racial». Por otro lado, poco más del 6% reconoce haberse encontrado con un anuncio escrito con términos discriminatorios o excluyentes por motivos raciales.

En términos globales, la percepción de la discriminación en el ámbito de la vivienda atendiendo a las diversas situaciones, ha experimentado un incremento destacado entre la población susceptible de vivir esas situaciones, en los casos en que puede establecerse la comparación, siendo la media de 5 puntos porcentuales. El aumento más importante se da entre las personas que señalan que no le alquilaron finalmente una vivienda por el hecho de pertenecer a un determinado grupo étnico diferente al mayoritario (en 6,7 p.p.).

Tabla 25. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la vivienda

	2020	2024	Variación
No le enseñaron una vivienda que quería alquilar o comprar	17,7%	21,9%	+4,2 p.p.
No le alquilaron una vivienda	20,8%	27,5%	**+6,7 p.p.**
Le pusieron pegas/más requisitos para alquilar una vivienda	20,1%	24,1%	+4,0 p.p.
No le permiten empadronarse		22,3%	
No le hicieron un contrato de alquiler		18,4%	
Se ha encontrado con un anuncio escrito con términos discriminatorios/excluyentes		6,3%	

Fuente: elaboración propia.

- El 29,2% de la población gitana indica que no le enseñaron una vivienda que quería alquilar o comprar, así como el 27,8% de la población árabe y amazigh, para quienes resulta bastante habitual este tipo de situaciones discriminatorias (frecuencia apuntada en la pregunta del cuestionario).

- El 33,3% de las personas de origen africano negro y el 30,8% de las personas de origen árabe y amazigh indican que no han querido alquilarle una vivienda debido a su origen racial o étnico. Igual ocurre entre el 29,3% de personas afrodescendientes y el 28,6% de personas blancas mediterráneas.

- Destaca el 34,1% de personas del grupo afrodescendiente que, aseguran, haber tenido pegas o requisitos adicionales para poder alquilar una vivienda. El 31,7% de este mismo grupo étnico manifiesta que no le han dejado empadronarse.

- Alrededor del 25% de la población afrodescendiente, árabe y gitana manifiesta que no le hicieron contrato de alquiler.

De nuevo son los grupos de la población árabe y amazigh y la población gitana los que observan mayores situaciones de discriminación racial o étnica en la vivienda, a los que se suma, en esta edición, el grupo de población afrodescendiente.

Tabla 26. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la vivienda por grupos étnicos

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
No le enseñaron una vivienda que quería alquilar o comprar	24,4%	19,0%	27,8%	24,0%	9,5%	15,4%	**29,2%**	21,1%	11,4%
No le permiten empadronarse	**31,7%**	19,0%	26,7%	24,1%	9,5%	16,7%	25,0%	23,9%	10,0%
No le alquilaron una vivienda	29,3%	**33,3%**	30,8%	27,6%	14,3%	23,1%	26,1%	28,6%	24,3%
Le pusieron pegas/más requisitos para alquilar una vivienda	**34,1%**	23,8%	26,7%	23,0%	13,6%	16,7%	25,0%	28,2%	18,6%
No le hicieron un contrato de alquiler	**26,8%**	19,0%	25,6%	19,4%	9,1%	15,4%	25,0%	12,9%	8,6%
Se ha encontrado con un anuncio escrito con términos discriminatorios/excluyentes	9,8%	4,8%	3,3%	5,7%	0,0%	0,0%	**12,5%**	8,5%	8,6%

Fuente: elaboración propia.

La consecuencia inminente de la discriminación racial o étnica en el ámbito de la vivienda es que supone una vulneración del derecho a la igualdad de trato en el acceso, en el mantenimiento o en la permanencia en la vivienda. No siempre tiene por qué derivar en situaciones de exclusión residencial, pero sí posiciona a las víctimas en una situación de desventaja, además de otro tipo de consecuencias de tipo psicológico o social (Comisión Europea, 2020: 12).

Las causas de esta discriminación racial en el acceso a la vivienda se asocian a prejuicios de presunción de precariedad económica y de mal uso del inmueble, mientras que en el mantenimiento y permanencia en la misma están relacionados con las actitudes de la persona arrendataria y las relaciones con el vecindario, que tiende a culpabilizar a determinados grupos étnicos y poblacionales de cualquier suceso negativo que se produce (Provivienda, 2022).

De tal forma que, tal como mencionan las personas expertas, los problemas actuales dados en el mercado de la vivienda en términos generales suponen una desventaja añadida para estos grupos de población que ya atraviesan dificultades sociales, económicas y administrativas estructurales.

«El incremento de la percepción de la discriminación en el ámbito de la vivienda puede estar asociado a un endurecimiento del mercado de la vivienda, de mayores dificultades. No es extraño que los dos ámbitos, de la vivienda y del empleo, sea donde las personas manifiesten más situaciones de discriminación, porque son dos ámbitos claves en la inclusión de la vida de las personas. Tanto la vivienda como el empleo son ámbitos que te marcan la vida.»

(Persona experta entrevistada).

Las manifestaciones de la discriminación racial suelen ser sutiles, mediante la interposición de excusas o del aumento de los requisitos para acceder a la vivienda, o de la no renovación del contrato de alquiler en el caso del mantenimiento y permanencia en la vivienda. Es difícil para la persona discriminada detectar que lo está siendo. Incluso, cuando es capaz de detectar que está sufriendo un proceso discriminatorio que atenta contra su derecho a la igualdad de trato, le resulta difícil poder denunciar, debido a, entre otros factores, la dificultad de demostrarlo (Provivienda, 2022).

A pesar de ser formas de discriminación sutil, las personas participantes de los grupos focales y de discusión son conscientes de esta problemática y la relación que tiene con el racismo, compartiendo experiencias de este tipo de discriminación en primera persona o su círculo cercano.

«Y luego ya lo que decían las compañeras, el tema de la vivienda, o sea, una mujer migrada, trabajadora de hogar, no tiene derecho de acceso absoluto a la vivienda. O sea, ahora mismo, tal como está la política de vivienda, tienes que tener mínimo 4.000 € de ingresos para que puedas tener derecho a un piso de alquiler. Y aunque los tengas, si te ven como decía la compañera con tus rasgos, no te alquilan. Tienes que apoyarte en una persona blanca para que vaya a alquilar el piso en tu nombre, para que tú puedas vivir.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

«Y luego, al llegar a Madrid. Al principio bien. Pero sí que tuve algún altercado de esto. Fui, por ejemplo, a unas chicas que me alquilaron una habitación. Luego la casera llego un día y me vio, y les dijo a las chicas que quería alguien de aquí, que quería alquilárselo a un español.»

«Un amigo que es también senegalés, pero su pareja es española, una mujer blanca española. La mujer hablaba con el dueño de un piso para para visitarlo y tal. Fue él a ver el piso y le dijeron que no, que ya no estaba disponible.»

(Participante grupo focal de vivienda).

Otra forma de discriminación relacionada con el empadronamiento que aparece en las experiencias de las mujeres trabajadoras del hogar, es la dificultad que viven las mujeres que trabajan de internas para empadronarse en las casas donde trabajan. Si no logran empadronarse en los domicilios donde trabajan de internas, estas mujeres deben buscar otros domicilios, donde no viven, para realizar el procedimiento, entrando en esta cadena de obstáculos de acceso a los servicios públicos mencionada por las personas expertas.

"El problema es que te empadronan donde vives y cientos y cientos de compañeras están haciendo cuidados internos en los domicilios, están viviendo en esas casas y por consiguiente se considera un espacio de tu casa, ¿no? Que vives. Y el tema es que las familias no las quieren empadronar. Entonces claro, para regularizarte, para hacer un arraigo laboral, sí o sí tienes que tener tres años de padrón. ¿Entonces qué hacen? O sea, las compañeras encima están sometidas a una discriminación de derechos.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

Análisis de los principales resultados en relación con el vecindario

Por otro lado, se preguntó a todas las personas por sus experiencias de discriminación en el vecindario. Ante esto, el 14,2% de las personas encuestadas afirma haber sufrido el rechazo del vecindario en algún momento del último año. Este rechazo se materializa en el hecho de haber vivido insultos, desprecios, amenazas, exclusión en su propio vecindario.

La siguiente tabla muestra el aumento de casi el doble que ha tenido la percepción de discriminación racial o étnica en el vecindario en 2024 respecto a 2020. Los resultados de esta edición, en cambio, se acercan al porcentaje registrado en la medición del 2011 de un 12,7%.

Tabla 27. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en el ámbito del vecindario

	2020	2024	Diferencia
Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, desprecios, amenazas, exclusión)	7,9 %	14,2 %	+6,3 p.p.

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Como se ilustra en el siguiente gráfico, las personas que más han sufrido este tipo de discriminación son las gitanas, con una prevalencia en su grupo del 22,5 %, tal y como sucedía en 2020. Los siguientes grupos que más rechazo afirman haber sufrido en su vecindario son el africano no mediterráneo (19,6 %), el árabe y amazigh (16,2 %) y el afrodescendiente (15,8 %).

Los únicos grupos encuestados que se sitúan por debajo de la media son el asiático del este o del sureste (12,4 %), el blanco mediterráneo (10,5 %), el asiático del centro-sur (6,5 %) y el blanco latinoamericano (4,4 %).

En este espacio detectamos una de las manifestaciones más evidentes de discriminación interseccional de personas discapacitadas participantes en el grupo focal organizado: las barreras interpuestas en sus comunidades de vecinos para realizar adaptaciones que permitan mejorar la accesibilidad de estas personas a su domicilio.

«Mi comunidad de vecinos no me quieren como vecino. Y eso que soy propietario, pero me ponen pegas para adaptar el portal. Tuvimos una reunión hace dos días, no me quieren adaptar el portal. ¿Sabes que llevé un presupuesto? Y con una subvención, que tendríamos que poner 170 € y me dijeron que no, que prefiero arreglar la fachada antes que tengas tu portal: porque yo necesito un portal para entrar yo solo, para para sentirme independiente y. Y me dijeron que no, que el portal estaba bien hasta que yo vine y que no se iba a cambiar.»

(Participantes grupo focal de personas con discapacidad).

Gráfico 44. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen étnico o racial en el ámbito del vecindario

	Sí ha sufrido discriminación	No ha sufrido discriminación
Gitana/romaní/roma (n=267)	22,5 %	77,5 %
Negra africana (n=97)	19,6 %	80,4 %
Árabe y amazigh/norteafricana no árabe (n=377)	16,2 %	83,8 %
Afrodescendiente latinoamericana (n=41)	15,8 %	84,2 %
Nativa americana (n=174)	15,3 %	84,7 %
TOTAL	14,2 %	85,8 %
Asiática del este o del sureste (n=97)	12,4 %	87,6 %
Blanca mediterránea (n=334)	10,5 %	89,5 %
Asiática del centro-sur (n=62)	6,5 %	93,5 %
Blanca latinoamericana (n=252)	4,4 %	95,6 %

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

4.2.2. La percepción de la discriminación en los ámbitos de los establecimientos o espacios abiertos al público y en el acceso a bienes y servicios

Preguntas incluidas en la encuesta

En este ámbito, se les preguntó a las personas por las siguientes cuestiones:

- Respecto a los establecimientos o espacios abiertos al público, se preguntó por distintas manifestaciones de un potencial trato discriminatorio: la restricción de entrada a locales de ocio o comerciales, la falta de atención o mal trato percibido en dichos locales, las miradas violentas, el insulto en la calle o las agresiones físicas.

- En lo relativo al acceso a bienes o servicios públicos, se pregunta por el acceso a centros culturales o deportivos, al uso del taxi y las muestras de rechazo en la proximidad en medios de transporte público.

- Los ítems relativos al acceso a los bienes privados se refieren al acceso a una cuenta o tarjeta bancaria, o al hecho de ser tratadas de manera desigual, con sobrecostes en el acceso a determinados bienes.

Análisis de los principales resultados

El porcentaje de personas que declaran haber experimentado, al menos, una de las situaciones descritas de discriminación en establecimientos y espacios públicos es de un 63%.

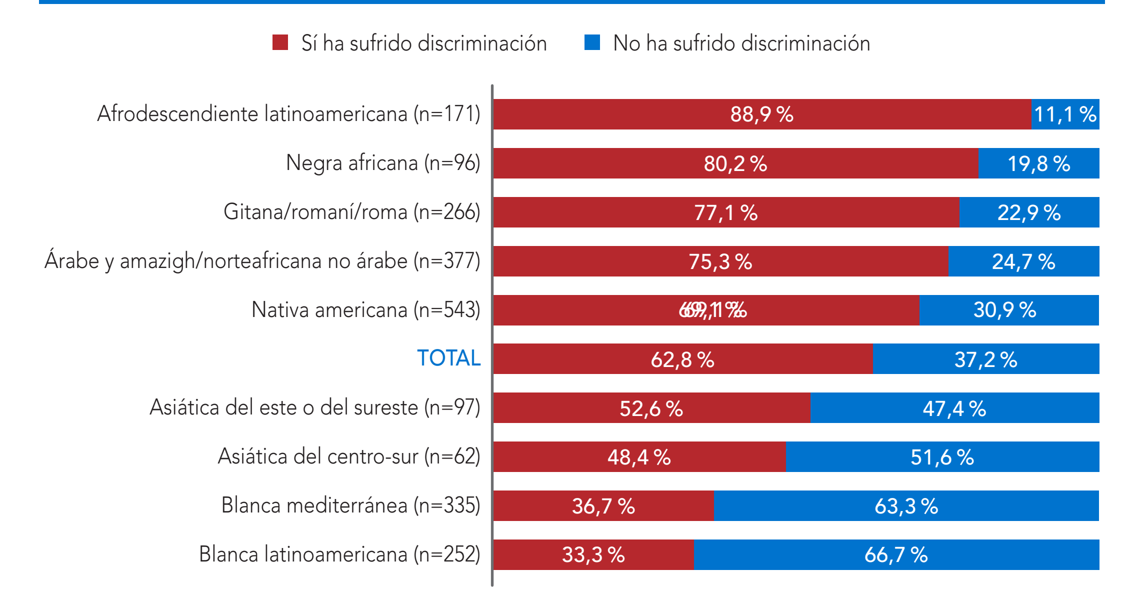
Las principales diferencias que atienden a los distintos grupos de población analizados son:

- El 89% de la población afrodescendiente y el 80% de la negra africana se ha sentido discriminada al menos en una ocasión en este ámbito, situándose en un valor próximo las personas del pueblo gitano (77%).

- Le sigue, por encima de la media, la población árabe y amazigh (75,3%) y la nativa americana (69,1%).

- Los grupos étnicos formados por personas blancas son las que menos manifiestan haber sufrido discriminación en alguno de los ítems del ámbito de los establecimientos o espacios públicos (alrededor del 33%), además de los grupos asiáticos (52,6% del este o sureste asiático y 48,4% del centro-sur asiático).

Gráfico 45. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen étnico o racial en, al menos, uno de los ítems del ámbito de establecimientos o espacios abiertos al público



Fuente: elaboración propia. N = 2.200

En términos globales, la percepción de la discriminación en el ámbito de los establecimientos o espacios abiertos al público ha experimentado un incremento medio de 3,3 puntos porcentuales entre la población susceptible de vivir esas situaciones. El aumento más importante se produce entre las personas que señalan que las miran mal en las tiendas o centros comerciales (15 p.p.); siendo también muy significativo el incremento (11 p.p.) de las personas a las que les pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco.

Tabla 28. Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por origen racial o étnico en las situaciones descritas en el ámbito de establecimientos o espacios abiertos al público

	2020	2024	Variación
No le han dejado entrar en una discoteca/ bar/ restaurante/ cine/ tienda (DO)	18,8 %	11,1 %	**-7,7 p.p.**
No le han atendido en una discoteca /bar/ restaurante/tienda	7,3 %	10,2 %	+2,9 p.p.
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales	6,7 %	**22,1 %**	**+15,4 p.p.**
Le han insultado en la calle (DO)	10,0 %	13,8 %	+3,8 p.p.
Le han pegado en la calle (DO)	2,4 %	3,9 %	+1,5 p.p.
Le han puesto más pegas que a otras personas o no le han dejado entrar en un centro cultural o instalación deportiva	1,4 %	2,6 %	+1,2 p.p.
No le han parado cuando ha intentado coger un taxi	1,7 %	2,6 %	+0,9 p.p.

	2020	2024	Variación
No se han sentado / se han levantado de su lado en el transporte público	7,1 %	7,6 %	+0,5 p.p.
Le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco	3,8 %	15,1 %	+11,3 p.p.
Le han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios (telefonía, seguros, etc.)	2,4 %	9,6 %	+7,2 p.p.

Fuente: elaboración propia.

En este apartado se analizan las distintas situaciones consultadas a las personas entrevistadas:

- Las situaciones más frecuentes se relacionan con las malas miradas en las tiendas o los centros comerciales (22 %), siendo la situación que más aumenta desde 2020.

  La población gitana es la que afirma haber sufrido en mayor proporción malas miradas (39 %), seguida de la negra africana (32 %), la afrodescendiente latinoamericana (29,7 %) y la árabe (29,3 %). Estos mismos grupos étnicos son los que más manifiestan haber sido insultados por la calle.

En los grupos focales y de discusión algunas participantes dieron ejemplos de lo que les hacía sentir este tipo de miradas:

> *«Pasó dos veces. Un día estaba en la biblioteca y había un grupo, una mesa que había un montón de chicas, eh, digamos, de clase. Aparentaban eso y estuvieron todo el rato como mirándome en el sentido de "guau, nunca he visto una negra en la biblioteca". Y es como que llegué a sentirme incómoda y al final me tuve que ir (…) y no sé, me hizo sentir un poco estoy en el sitio que debería estar, no sé. Y luego también una vez fui a hacer unas pruebas de una universidad privada en Madrid y al llegar allí pues había bastantes estudiantes ahí sentados y todos se me quedaron mirando con una cara de "guau, ¿esta persona se puede permitir estudiar aquí?" Sí, a veces sí, que sí, que las miradas de la gente me han hecho sentir muchas veces que quizá no debería estar aquí.»*
>
> (Participante grupo focal de vivienda).

- También destaca el 15,1 % de personas que afirman haber tenido problemas para abrir una cuenta bancaria o sacar una tarjeta bancaria. Los grupos que han experimentado mayor discriminación en este sentido son la población afrodescendiente latina (33 %) y la negra africana (29 %). Este es también el ámbito en el que mayor proporción de personas asiáticas del centro-sur reconocen haber experimentado discriminación (16 %), así como para las personas blancas latinoamericanas (12,3 %).

- El 9,6 % de las personas han experimentado la sensación de que les han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios, algo que aumenta entre la población afrodescendientes y la negra africana.

- Se han reducido las personas a las que no les han dejado entrar en una discoteca en un bar o en otro espacios o establecimientos públicos respecto a 2020 (19 % en 2020 y 11 % en 2024). Al 25,8 % de las personas gitanas no le han dejado entrar en una discoteca u otros establecimientos públicos, así como al 21 % de las personas afrodescendientes.

- Una vez han accedido a los locales, al 10 %, como media, no le han atendido, algo especialmente frente entre la población gitana (23,6 %).

- El 13,8% de las personas encuestadas manifiestan haber sido insultadas en la calle, mientras que un 3,9% reconoce que le han pegado en la calle, situaciones que podrían catalogarse como delito de odio.

Los grupos que afirman en mayor medida haber sido insultado y/o golpeados en la calle son las personas afrodescendientes latinoamericanas, las africanas negras y las árabes y amazigh (con una prevalencia por encima del 20% en todos ellos). Los hombres de estas poblaciones que participaron en el grupo de discusión, relatan como han vivido estos insultos o agresiones, denotando la normalización de este tipo de situaciones.

> *«O sea, yo soy un, según ellos, un negro que sale de su prototipo de negro, porque no soy alto ni tampoco soy grande físicamente. Y en esos tiempos, en 2009 (…) ser negro, bajito. Mucha suerte. O sea que te veían en la calle y algunos te escupían.»*
>
> *«La típica, "negro de mierda" o "moro de mierda" son las típicas, son los insultos fáciles, ¿no? Y también es entendible, vaya, porque si alguien te quiere atacar te va a atacar con lo que sabe que te puede hacer daño.»*
>
> (Participantes grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

- En 7,6% ha vivido situaciones de discriminación más sutiles como percibir que las personas no se sientan a su lado o se levantan de su lado en el transporte público. Algo que resulta muy frecuente para las personas afrodescendientes (17,5%), negras africanas (13,4%) y gitanas (11,6%).

> *«cuando salimos fuera, sobre todo del barrio, cuando tienes que coger un metro, un tranvía, salir fuera y la gente en los transportes públicos ya te está mirando mal, se está cogiendo el bolso.»*
>
> (Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

- Las situaciones menos mencionadas son las pegas adicionales o no haberles dejado entrar en un centro cultural o deportivo (2,6%) y que no se les haya parado cuando han intentado coger un taxi (2,6%).

Tabla 29. Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por origen racial o étnico en las situaciones descritas en el ámbito de establecimientos o espacios abiertos al público por grupos étnicos

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
No le han dejado entrar en una discoteca/ bar /restaurante/ cine/ tienda	20,9%	14,6%	12,0%	10,0%	3,1%	3,2%	**25,8%**	4,5%	2,8%
No le han atendido en una discoteca /bar /restaurante	15,2%	10,4%	13,8%	7,9%	3,1%	3,2%	**23,6%**	5,7%	2,8%
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales	29,7%	32,0%	29,3%	22,7%	15,5%	6,6%	**39,0%**	9,9%	6,0%
Le han insultado en la calle	**24,0%**	22,7%	20,7%	14,2%	12,4%	6,6%	13,9%	6,6%	4,0%

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Le han pegado en la calle	**7,0%**	6,2%	5,3%	4,1%	3,1%	1,6%	4,5%	2,1%	0,4%
Le han puesto más pegas que a otras personas o no le han dejado entrar en un centro cultural o deportivo	**4,7%**	3,1%	4,0%	2,6%	4,1%	1,6%	2,3%	1,2%	1,2%
No le han parado cuando ha intentado coger un taxi	4,1%	**5,2%**	1,9%	3,3%	3,1%	1,6%	3,8%	1,2%	0,4%
No se han sentado / se han levantado de su lado en el transporte público	**17,5%**	13,4%	9,0%	6,3%	6,2%	6,5%	11,6%	1,8%	3,2%
Le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria	**33,3%**	29,2%	18,8%	15,8%	12,4%	16,1%	4,1%	7,8%	12,3%
Le han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios	**18,6%**	15,5%	10,6%	12,7%	5,2%	12,9%	3,4%	4,5%	7,1%

Fuente: elaboración propia.

Por tanto, claramente se observa que la discriminación racial o étnica en los espacios y establecimientos públicos y en el acceso a bienes y servicios se concentra fundamentalmente en situaciones que afectan a las poblaciones afrodescendientes, negras africanas y gitana, que ven limitados sus derechos y reciben un trato desigual en numerosos espacios.

4.2.3. La violencia sexual y de género experimentada por mujeres de diversos grupos étnicos

En esta edición se ha preguntado a las mujeres a propósito de posibles episodios de violencia sexual y de género por motivos étnicos o raciales, dado que las personas de minorías étnicas suelen estar más expuestas a este tipo de violencia.

La interseccionalidad a la que se enfrentan estas mujeres agrava las experiencias de agresiones y violencias sexuales, así como los factores socioeconómicos, que aumentan su vulnerabilidad social.

Preguntas incluidas en la encuesta

Las preguntas que se formularon a las mujeres encuestadas buscan conocer la vivencia de algunas situaciones de violencia sexual y de género, englobadas de la siguiente manera:

- Se pregunta si se han recibido correos electrónicos o mensajes vía teléfono móvil o redes sociales con contenido sexual no deseado o pidiendo a las mujeres afectadas contenido sexual.
- Si han recibido piropos ofensivos, chistes, bromas sexuales o miradas obscenas, y si han recibido sugerencias o insinuaciones de tipo sexual no deseadas.

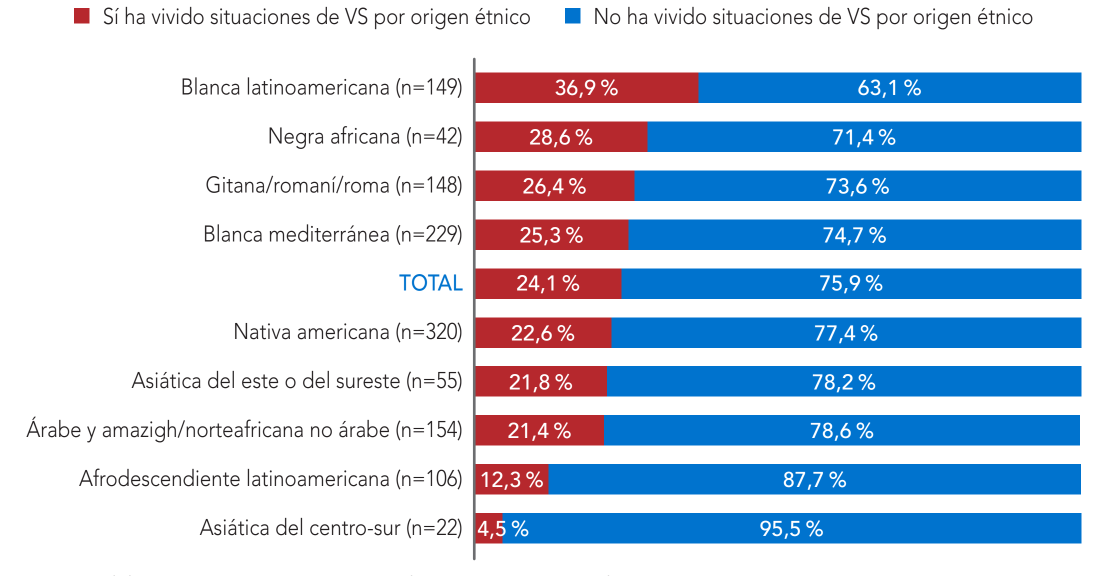
- En términos de violencia sexual más explícita, si han sido besadas o tocadas contra su voluntad, o si han sido acorraladas. Por otro lado, si han sido presionadas, chantajeadas o forzadas a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad.
- A aquellas mujeres que sufrieron alguna de estas agresiones sexuales, se les preguntó si intentaron buscar ayuda o presentar alguna denuncia respecto a la/s situaciones vivida/s.
- En caso de haber tratado de buscar ayuda o haber denunciado la situación de violencia sexual y de género, se formularon preguntas sobre el trato recibido, por un lado, y por otro lado por el lugar en que experimentó alguna de las situaciones previas.

Análisis de los principales resultados

El 24,1 % de las mujeres encuestadas han señalado haber experimentado, al menos, una de las situaciones mencionadas de violencia sexual por motivos étnicos.

- Las mujeres blancas latinoamericanas son las que en mayor proporción han señalado vivir al menos una de estas situaciones de violencia de género (36,9 %); situándose a bastante distancia el segundo grupo de mujeres, las africanas negras (28,6 %).
- Por encima de la media también se encuentran las mujeres gitanas (26,4 %) y las blancas mediterráneas (25,3 %).
- Por debajo, aunque cercanas a la media, se sitúan las mujeres nativas americanas (22,6 %), asiáticas del este o del sureste (21,8 %) y las mujeres árabes (21,4 %). En el caso de las mujeres afrodescendientes, han señalado algún ítem del ramo el 12,3 %. Las asiáticas del centro-sur son las que, con menor frecuencia, han señalado a algún ítem sobre violencia de género (4,5 %).

Gráfico 46. Mujeres por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen racial o étnico en, al menos, uno de los ítems del ámbito de la violencia sexual



Fuente: elaboración propia. N = 1.225 (solo mujeres encuestadas).

Entrando en el detalle de las situaciones posibles planteadas, la más habitual es haber recibido piropos ofensivos, chistes, bromas sexuales o miradas obscenas (9 %), mientras el 6,5 % apunta haber recibido insinuaciones o sugerencias sexuales no deseadas. El

5 % afirma haber recibido mensajería con contenido sexual no deseado. Las agresiones sexuales más explícitas tienen una incidencia de menos del 4 %. Se observan algunas diferencias en función del origen de las mujeres encuestadas:

- Las mujeres que en mayor medida han sido víctimas de comentarios ofensivos o sexuales, o de miradas obscenas, han sido las africanas negras (12,2 %), las nativas americanas (11,6 %) y las blancas mediterráneas (10,5 %).
- Quienes han recibido sugerencias o insinuaciones sexuales no deseadas han sido las blancas latinoamericanas (12,1 %) y las gitanas (8,8 %). Ambos grupos étnicos son también los que tienen mujeres que más se han sentido presionadas, amenazas o forzadas para tener relaciones sexuales contra su voluntad (6,7 % y 5,4 %, respectivamente).
- Las blancas latinoamericanas también son las que más manifiestan haber recibido besos o tocamientos no deseados (10,1 %).
- Las asiáticas son las que menos agresiones sexuales manifiestan haber sufrido, particularmente las de centro-sur.

Tabla 30. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas sobre violencia sexual y de género experimentado por mujeres por grupos étnicos

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Ha recibido correos electrónicos o mensajes al teléfono móvil o a sus redes sociales con contenido sexual no deseado o pidiéndole contenido sexual	2,8 %	**7,1 %**	5,2 %	3,4 %	5,6 %	4,3 %	4,8 %	6,6 %	6,7 %	5,0 %
Ha recibido piropos ofensivos, chistes o bromas sexuales, gestos o miradas obscenas	0,9 %	**12,2 %**	8,4 %	11,6 %	7,1 %	0,0 %	6,1 %	10,5 %	10,1 %	8,9 %
Ha recibido sugerencias o insinuaciones de tipo sexual no deseadas	3,8 %	7,0 %	4,5 %	5,6 %	5,4 %	0,0 %	8,8 %	5,7 %	**12,1 %**	6,5 %
Le han besado o tocado en contra de su voluntad (abrazos, roces, tocamientos, pellizcos) o le han acorralado	4,7 %	2,4 %	2,6 %	1,9 %	5,5 %	0,0 %	3,4 %	3,1 %	**10,1 %**	3,8 %
Le han presionado, chantajeado, amenazado o forzado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	0,0 %	2,4 %	1,9 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	5,4 %	1,7 %	**6,7 %**	2,6 %

Fuente: elaboración propia.

De todas las mujeres que han sufrido algún tipo de experiencia de agresión sexual, el 12,6 % decidieron buscar ayuda o presentar una denuncia (63 personas). La población que en mayor medida afirma haber denunciado o buscado ayuda es, casualmente, la que menos episodios de violencia sexual manifiesta haber vivido: las mujeres del centro-sur de Asia (33,3 %), seguidas de quienes sí manifiestan haber sufrido más experiencias de violencia sexual, las blancas latinoamericanas (20,5 %).

Las que menos ayuda reconocen haber buscado, o menos han denunciado los hechos, han sido las mujeres gitanas (1,5 %), a pesar de ser de las mujeres que más reconocen haber sufrido situaciones de violencia sexual.

Las situaciones discriminatorias para las mujeres que han buscado ayuda o han denunciado los hechos de violencia sexual son minoritarias. Sólo las mujeres gitanas afectadas afirman que no les creyeron o les hicieron sentir culpables, o que, cuando denunciaron o buscaron ayuda, les trataron con mala educación. En menor medida, también, por motivos étnicos o raciales, así lo afirman las mujeres africanas no mediterráneas y las mujeres nativas americanas. En ambos casos, la situación más repetida que han vivido a la hora de buscar ayuda o interponer una denuncia es la falta de respeto.

Conclusiones

- Es el ámbito de la vivienda el que muestra mayores niveles de discriminación por origen racial o étnico y uno de los ámbitos en que esta más ha crecido en los últimos cuatro años (5 p.p. de media en las situaciones reportadas). Así el 73 % de las personas señalan que al menos han vivido una de las situaciones mencionadas en este ámbito.

  Las situaciones de discriminación en el acceso a la vivienda presentan, casi todas, una prevalencia superior al 20 %, siendo la más generalizada el hecho de que no les alquilaran una vivienda. Los grupos más afectados por esa situación y, con carácter general, son las poblaciones afrodescendiente y árabe. Las poblaciones de personas negras africanas y de la etnia gitana también se ven altamente afectadas.

  Entre las situaciones de discriminación por origen racial o étnico analizadas más frecuentes en este ámbito se incluye la relativa al impedimento para empadronarse, que además de vincularse a las dificultades interpuestas en la Administración Pública Local, puede venir de la mano de las personas arrendadoras.

  De esta manera, se evidencia que el problema del acceso a la vivienda, agudizado por la situación inmobiliaria general en el país, se agrava entre los grupos más desfavorecidos, siendo el origen racial o étnico un factor importante de discriminación.

- El 84 % de las personas encuestadas viven en barrios o zonas donde la mitad o más de la mitad de la población pertenece a los grupos étnicos minoritarios en nuestro país, lo que revela un alto nivel de segregación residencial y refuerza la discriminación estructural que experimentan las personas de los diversos grupos étnicos analizados.

- El 14,2 % de las personas encuestadas señalan haber experimentado rechazo en su vecindario debido a su origen racial o étnico, el doble que en la edición 2020. Las personas que se han sentido más discriminadas en sus comunidades de vecinos son la población gitana, africana negra y árabe y amazigh.

- La discriminación experimentada por motivos étnicos o raciales en los establecimientos o espacios públicos, y en el acceso a bienes y servicios es una de las más frecuentes (el 63 % ha experimentado la menos una de las situaciones planteadas). Si bien, como en el resto de los ámbitos, se ha incrementado respecto a 2020, este ascenso es algo menor, de 3,7 p.p. En este caso, son los grupos de personas negras, tanto latinoamericanas como africanas, y las gitanas las que perciben una mayor discriminación en este ámbito.

  El trato discriminatorio más común entre las situaciones descritas de este ámbito es sentir malas miradas en las tiendas o centros comerciales, el cual ha tenido un importante aumento desde el 2020 (16 p.p.). Son las personas de la etnia gitana las que afirman en mayor medida haber vivido esta experiencia en el último año. También es muy relevante el incremento en 11 p.p. de las personas que señalan que le han puesto dificultades para obtener una tarjeta bancaria.

- Preguntadas en esta nueva edición las mujeres por experiencias de violencia sexual atribuidas a su condición de mujeres racializadas, el 24,1 % de ellas han señalado haber experimentado, al menos, una de las situaciones mencionadas. Estas situaciones son más frecuentemente percibidas entre las mujeres blancas latinoamericanas, y hacen referencia sobre todo a piropos ofensivos, y a sugerencias o insinuaciones de tipo sexual no deseadas.

4.3. La percepción y experiencia de la discriminación en el ámbito del empleo y la formación

El análisis de la discriminación étnica o racial en el ámbito del empleo y la formación profesional, ha sido tratado con especial profundidad en las ediciones anteriores de este estudio, debido, por un lado, a los altos niveles de discriminación que en él se han detectado, y, por otro, a las implicaciones en términos de condiciones de vida. El mercado laboral se ha visto afectado en las últimas décadas por diversas crisis económicas, propiciadas por diversos factores, la última coincidente con la pandemia de la COVID-19, por lo que reviste especial interés el análisis del impacto que estas crisis pueden tener en términos de discriminación racial de los diversos grupos étnicos objeto de estudio. Es por ello por lo que, de nuevo, en esta edición se dedica un capítulo exclusivo al ámbito del empleo.

A pesar de los avances en políticas de igualdad, la Encuesta FRA (2020) revela que la discriminación persiste en muchos países. Por ejemplo, en lo que respecta a la discriminación por color de piel en el empleo, países como Eslovaquia y Bélgica registran tasas del 12 %, mientras que España, aunque mejor posicionada, presenta un 3 %, situándose en el puesto 14 de los países europeos. No obstante, cuando se considera la discriminación por origen racial o étnico, España ocupa el sexto lugar con un 14 %, lo que señala la prevalencia de barreras que enfrentan las personas de diversos orígenes en su integración laboral.

Además, es preocupante el impacto de la discriminación hacia ciertos colectivos, como las personas gitanas, quienes enfrentan altos niveles de exclusión en múltiples áreas de la vida, incluyendo el empleo. En España, el 11 % de las personas gitanas reportaron haber experimentado discriminación laboral en el último año, situándose en el séptimo puesto en Europa, mientras que el 36 % informó dificultades en la búsqueda de empleo, ocupando el cuarto lugar (Encuesta FRA, 2020).

Estos datos subrayan la importancia de estudiar el fenómeno, dado que la discriminación no solo disminuye las oportunidades laborales, sino que también perpetúa las desigualdades sociales y económicas.

4.3.1. La situación sociolaboral de la población encuestada

Preguntas incluidas en la encuesta

La siguiente sección incluye el análisis del bloque de preguntas destinado a analizar la situación laboral de las personas encuestadas. En concreto se pregunta por una serie de variables de clasificación, relacionadas con la actividad de la población encuestada, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el sector de actividad, la ocupación y la potencial sobre cualificación, entre otras.

Con este análisis se busca caracterizar la situación laboral de las y los encuestados, mostrando las diferencias de situación por grupos étnicos. La información presentada en este apartado sirve de base para dar contexto y explicación a la discriminación laboral percibida que se verá más adelante.

Situación de la población encuestada en el mercado laboral: tasas generales

La siguiente tabla muestra la situación laboral de la muestra total, comparada por grupos étnicos:

Tabla 31. Situación laboral por grupos étnicos

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Está trabajando con contrato	54,0%	58,9%	45,1%	**63,2%**	42,2%	52,2%	40,5%	61,1%	56,7%	**54,2%**
Está trabajando sin contrato	**11,9%**	9,8%	8,8%	10,0%	0,0%	6,1%	7,1%	7,8%	8,3%	**8,5%**
Es autónoma/o	6,3%	10,3%	11,5%	7,9%	**26,7%**	20,0%	14,1%	11,1%	13,9%	**11,6%**
Ayuda en un negocio familiar	0,0%	0,0%	2,9%	0,9%	**12,8%**	6,1%	0,9%	1,1%	0,0%	**1,7%**
Está parada/o	17,0%	11,6%	13,2%	7,9%	0,6%	5,0%	**26,7%**	10,0%	7,8%	**11,9%**
Las tareas domésticas	1,1%	1,3%	**11,0%**	5,3%	1,7%	7,2%	8,3%	5,0%	3,3%	**5,8%**
Es estudiante	9,7%	6,7%	7,1%	4,1%	**16,1%**	3,3%	1,5%	3,9%	10,0%	**6,0%**
Está jubilada/o, o incapacidad permanente	0,0%	**1,3%**	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	**0,4%**
TOTAL	100% (n=171)	100% (n=97)	100% (n=376)	100% (n=543)	100% (n=97)	100% (n=62)	100% (n=267)	100% (n=334)	100% (n=253)	100%

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

- El 12 % de las personas entrevistadas declara estar en desempleo. El grupo étnico con la mayor tasa de desempleo es la etnia gitana o romaní (27 %). Le siguen las personas afrodescendientes latinoamericanas (17 %) y la población árabe y amazigh (13 %). Por otro lado, los grupos étnicos con menor proporción de personas desempleadas son los Asia del este o del sureste (1 %) y del centro-sur (5 %).

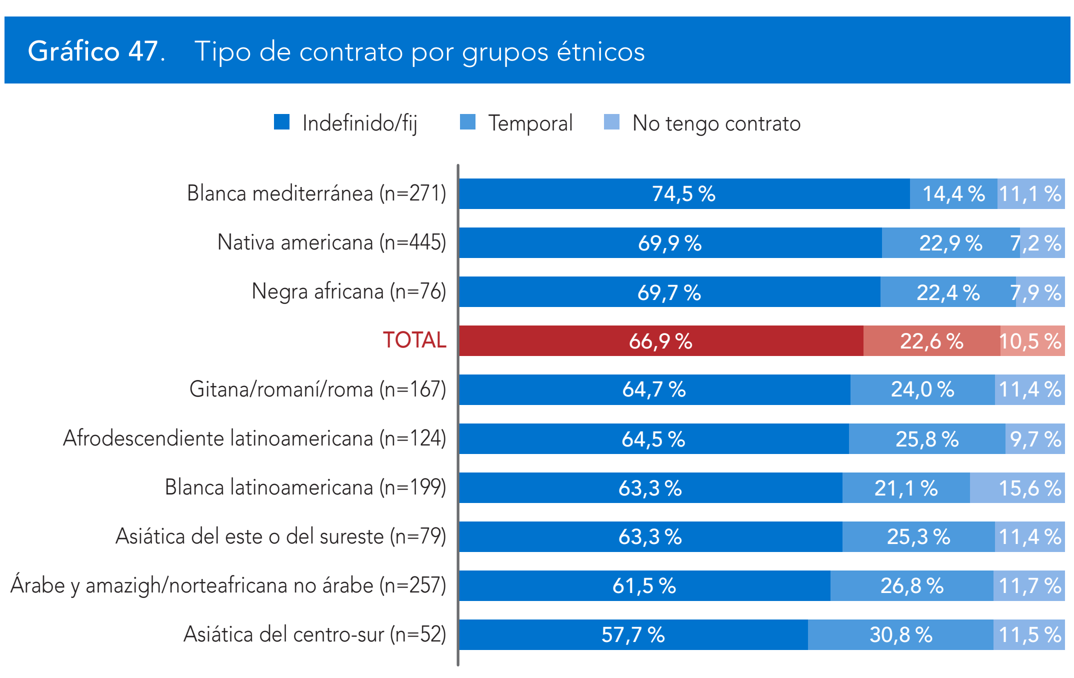
  Según la Encuesta de Población Activa del INE, la tasa de paro para el conjunto de la población para el primer trimestre del 2024 fue del 12,3%, por lo que su situación sería muy similar a la de la media de la población. En comparación con la edición anterior del presente estudio, las cifras de desempleo son menores a las detectados durante el 2020, cuando la tasa de paro alcazaba el 22 %, coincidiendo no obstante con el periodo de confinamiento derivado de la pandemia de la COVID-19, lo que hace que los datos no puedan ser directamente comparables en muchas dimensiones.

- La mayoría (74 %) de las personas encuestadas se encontraban trabajando en el momento del trabajo de campo. Del total de la población encuestada, el 54 % están trabajando con contrato, 15 puntos porcentuales por encima de su situación en 2020. Las mayores tasas se observan, como en 2020, entre los grupos de personas nativas americanas (63 %), blancas mediterráneas (61 %). Es entre la población gitana donde se observa la menor proporción de personas con este tipo de estabilidad (40,5 %)

  El porcentaje de personas trabajando con contrato aumenta en la medida que sube su nivel de estudios alcanzados. De manera que, el 56 % de las personas encuestadas con estudios universitarios y el 55 % con formación profesional se encontraba trabajando, en comparación con el 50 % de las personas sin estudios primarios finalizados.

  Entre la población empleada con contrato, el 67 % cuenta con un contrato indefinido (5 puntos porcentuales por debajo de la media de la población española en el primer trimestre de 2024). La población blanca mediterránea es la que cuenta con una mayor estabilidad (el 74 % están trabajando con contrato fijo), mientras el grupo asiático del centro-sur es el que cuenta con menores tasas de población ocupada con contratos indefinidos (58 %), y la que cuenta con más contratos temporales (31 %).

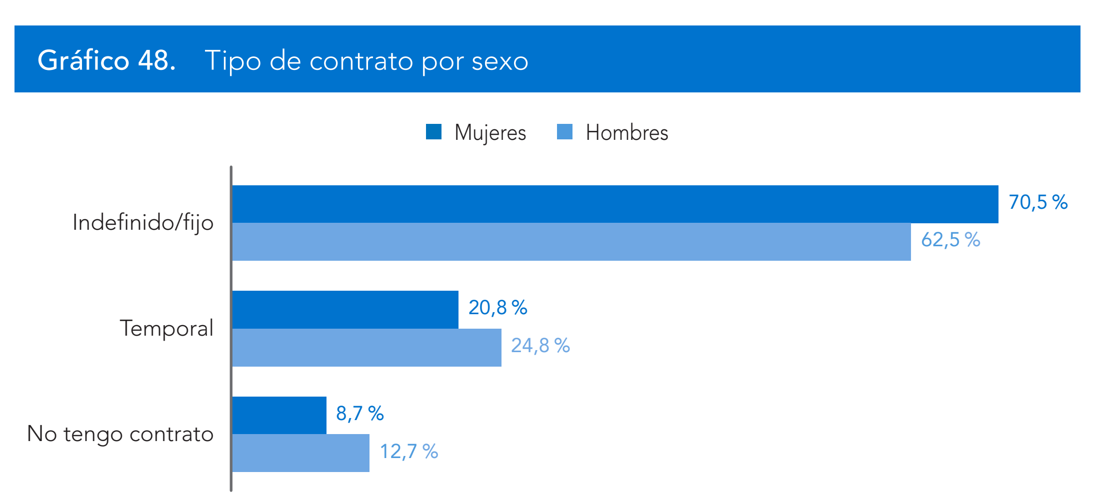
Gráfico 47. Tipo de contrato por grupos étnicos



Fuente: elaboración propia. N = 1.670 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

En 2024, según los datos de la encuesta las mujeres cuentan con mayor estabilidad en el empleo que los hombres (tanto atendiendo a su mayor proporción de contratos indefinidos, como al hecho de contar simplemente con contrato), tal y como en la actualidad reflejan también los datos de la EPA (74 % frente 72 %). Una situación que puede venir explicada por su distribución sectorial, con un mayor peso entre los hombres, del sector de la construcción, como luego se verá.

Gráfico 48. Tipo de contrato por sexo



Fuente: elaboración propia. N = 1.670 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Las personas que se encontraban trabajando sin contrato corresponden al 8 % de las encuestadas, porcentaje similar a lo detectado en la edición anterior. Al igual que el estudio del 2020, las personas afrodescendientes latinoamericanas son las que en ligera mayor proporción (4 puntos porcentuales por encima de la media) trabajan en la economía sumergida (12 %). En esta edición, como se observa en el gráfico anterior la economía sumergida está ligeramente más extendida entre los hombres que entre las mujeres.

- Las personas autónomas representan al 12 % de la población encuestada, 3 puntos porcentuales por debajo de la media general del mercado laboral en el primer trimestre de 2024. Esta proporción crece, como en anteriores ediciones, entre la población asiática encuestada. Así, entre la población de Asia del este o del sureste se detecta el mayor porcentaje de personas que trabajan de forma independiente, ya sea como autónomas (26 %) o ayudando en un negocio familiar (12 %). En esta misma dirección, entre las personas de Asia del centro-sur, el 20 % son autónomas y el 7 % apoyan un negocio familiar.

  En este caso, como sucede entre la población general, el emprendimiento y/o trabajo autónomo es más frecuente entre los hombres (13 %) que entre las mujeres (10 %).

Distribución sectorial y segregación ocupacional

A continuación, se entra en detalle del análisis de los sectores de ocupación en los que trabajan la población entrevistada. En general, la población encuestada ocupada, se concentra en los sectores de comercio y reparaciones (20,3 %), construcción (20 %) y hostelería (17,3 %), sectores todos ellos que implican generalmente un empleo poco cualificado. El dato más llamativo al comparar con la edición anterior del estudio, es el bajo peso que en 2020 tenía el sector de la construcción en esta población (6,4 %), lo que puede apuntar a un parón del sector inmobiliario en dicha coyuntura.

Ocupan una posición intermedia otros sectores también relevantes: cerca de un 13 % se encuentra ocupada en los sectores de servicios y actividades empresariales y profesionales, que incluye actividades inmobiliarias, financieras, administrativas y servicios auxiliares. Otro 10 % de la población ocupada trabaja como empleada de hogar, mien-

tras un 6%, se dedica al sector de transporte y comunicaciones, y un 5% a los sectores de educación, actividades socio-sanitarias y otros servicios sociales. Por último, un 7,5% de las personas se dedica a los tres sectores restantes: agricultura y ganadería, industria, y otros servicios y actividades.

Según los datos de afiliación de personas nacionales de terceros países por secciones de actividad entre 2012 y 2023 (Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, 2023), se observa un cambio significativo en la distribución sectorial de la ocupación en España. Mientras que en 2012 el Sistema Especial de Empleadas/os del Hogar era el sector con mayor afiliación (181.411 personas), en 2023 este sector ha descendido al quinto lugar con 137.198 personas afiliadas. En contraste, sectores como la hostelería y el comercio han experimentado un notable crecimiento, pasando de 172.183 a 312.986 personas y de 167.269 a 273.117 personas, respectivamente. Los sectores de la construcción y de actividades administrativas y servicios auxiliares, se ubican en tercer y cuarto lugar en cuanto al número de personas afiliadas de origen extranjero en 2023.

No obstante, se observan algunas diferencias en la distribución del empleo por sectores en función de los distintos grupos étnicos, tal y como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 32. Porcentaje de personas empleadas por sector de trabajo, cruce por grupos étnicos

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Agricultura y ganadería (n=31)	**4,7%**	2,3%	4,3%	1,4%	0,0%	2,6%	0,9%	0,7%	0,7%	1,9%
Industria (n=38)	**6,3%**	6,2%	2,1%	3,2%	0,0%	0,7%	0,5%	0,0%	2,1%	2,3%
Construcción (n=334)	19,7%	11,9%	26,1%	15,1%	0,0%	1,3%	16,6%	**45,9%**	7,0%	20,0%
Comercio y reparaciones (n=340)	14,2%	14,1%	28,6%	14,7%	39,5%	**42,8%**	37,8%	7,5%	17,6%	20,3%
Hostelería (n=290)	11,0%	23,7%	21,8%	9,7%	24,5%	**28,9%**	16,8%	21,9%	18,3%	17,3%
Transporte y comunicaciones (n=100)	11,0%	4,0%	5,4%	6,1%	5,4%	**11,8%**	8,1%	2,7%	5,6%	6,0%
Servicios y actividades empresariales y profesionales (n=217)	15,0%	12,4%	6,8%	15,8%	17,0%	8,6%	10,3%	10,3%	**19,0%**	13,0%
Educación, actividades sociosanitarias y otros servicios sociales (n=85)	4,7%	9,6%	1,8%	6,8%	**11,6%**	2,0%	3,3%	0,0%	10,6%	5,1%

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Empleada/o del hogar (n=170)	7,9 %	10,2 %	1,1 %	**21,9 %**	0,0 %	0,0 %	2,8 %	8,9 %	12,0 %	10,2 %
Otros servicios y actividades (n=56)	5,5 %	**5,6 %**	1,8 %	4,3 %	1,4 %	0,7 %	2,4 %	2,1 %	4,9 %	3,3 %
NS/NC (n=12)	0,0 %	0,0 %	0,4 %	1,1 %	0,7 %	0,7 %	0,5 %	0,0 %	**2,1 %**	0,7 %
TOTAL	100 % (n=124)	100 % (n=77)	100 % (n=257)	100 % (n=445)	100 % (n=79)	100 % (n=53)	100 % (n=167)	100 % (n=271)	100 % (n=199)	100 %

Fuente: elaboración propia. N = 1.670 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

- Las personas asiáticas del centro-sur (43 %), asiáticas del este o del sureste (39 %) y gitanas (38 %), se encuentran ocupadas principalmente en los sectores de comercio y reparaciones. Las personas blancas mediterráneas sin embargo cuentan con una baja proporción de participación en este sector (7,5 %).

- Las personas blancas mediterráneas están fundamentalmente ocupadas en el sector de la construcción (50 %). Bastante más lejos se sitúan las personas árabes y norteafricanas no árabes (26 %). Es llamativo el aumento de la participación femenina en este sector, en comparación con el estudio del 2020 (pasando de representar entre ellas del 0,4 % al 16 % del empleo), aunque sigue siendo principalmente una ocupación masculina (el 25 % de los hombres trabajan en este sector).

- En el sector de hostelería hay menos diferencia entre los grupos, pues la mayoría se ubica en torno a la media. Destacan los porcentajes de concentración de personas ocupadas en este sector de las poblaciones asiáticas del centro-sur (29 %) y del este o del sureste (24 %). Las personas nativas americanas son las que se dedican en menor medida a ocupaciones de este sector (10 %).

- Es muy significativa la alta proporción de personas nativas americanas que trabajan como empleadas de hogar (22 %); la proporción de personas blancas mediterráneas y afrodescendientes latinoamericanas ocupadas en este sector ha descendido notablemente frente a la edición de 2020 (en más de 10 p.p.). Este último sector contempla principalmente el trabajo femenino, con una baja participación de hombres en dichas actividades (3 %).

Tabla 33. Porcentaje de personas empleadas por sector de trabajo, cruce por sexo

	Mujer	Hombre	Total
Agricultura y ganadería (n=31)	1,2 %	2,7 %	**1,9 %**
Industria (n=38)	1,2 %	3,5 %	**2,3 %**
Construcción (n=334)	16,0 %	**24,9 %**	**20,0 %**
Comercio y reparaciones (n=340)	**18,7 %**	22,2 %	**20,3 %**
Hostelería (n=290)	18,0 %	16,5 %	**17,3 %**

	Mujer	Hombre	Total
Transporte y comunicaciones (n=100)	3,6%	9,0%	**6,0%**
Servicios y actividades empresariales y profesionales (n=217)	15,2%	10,2%	**13,0%**
Educación, actividades sociosanitarias y otros servicios sociales (n=85)	6,0%	3,9%	**5,1%**
Empleada/o del hogar (n=170)	15,8%	3,3%	**10,2%**
Otros servicios y actividades (n=56)	3,4%	3,2%	**3,3%**
NS/NC (n=12)	0,8%	0,6%	**0,7%**

Fuente: elaboración propia. N = 1.670 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Al analizar el detalle de las principales ocupaciones en las que trabajan las personas ocupadas, se observa que las ocupaciones o puestos de trabajo más comunes, están lógicamente relacionadas con los sectores que tienen más peso en el empleo, y que no han cambiado su distribución significativamente respecto a 2020, salvo en casos puntuales. Estos empleos son los de camareros/as, cocineros/as y mecánicos/as (17%), los trabajos de vendedores/as, dependientes/as y cajeros/as de comercio (15%), y trabajos de electricista, pintores, reformas, restauración y otros oficios (13%), estas últimas con mucho mayor peso que en 2020. Se ha reducido ligeramente la proporción, en consonancia con el análisis sectorial, de las personas ocupadas en la limpieza o como empleadas del hogar (3 p.p.).

Entre los hombres tienen un mayor peso las ocupaciones del sector de reformas (18%), de trabajos sin cualificar (11%), el de repartidores, conductores y transportistas (6%). Sin embargo, las mujeres se concentran en ocupaciones de limpieza, empleadas del hogar e internas (17%) y de cuidados a personas o auxiliar de enfermería o geriatría (6%).

Tabla 34. Porcentaje de personas empleadas por ocupación, cruce por sexo

	Mujer	Hombre	Total
Camarero/a, cocinero/a, mecánico/a	17,2%	17,6%	17,4%
Vendedor/a, dependiente, cajero/a de comercio	15,2%	14,9%	15,1%
Electricista, pintor/a, reformas, restauración, soldador/a, cerrajero/a, chapista, fontanería, «manitas» en general	9,6%	18,1%	13,4%
Limpieza, empleado/a de hogar, interna/o, mantenimiento	17,3%	4,4%	11,5%
Trabajador/a sin cualifica , peón, jornalero/a, auxiliar	7,9%	11,4%	9,5%
Administrativo/a, trabajo de oficina	6,7%	6,1%	6,4%
Cuidador/a de mayores, niños, personas con discapacidad; Auxiliar de enfermería	6,2%	2,5%	4,6%
Repartidores/as, conductores/as, transportistas	2,0%	5,8%	3,7%
Técnico/a medio: informático/a, enfermero/a…	2,6%	3,1%	2,8%
Autónomo/a, comerciante, peluquero/a, panadero/a	2,5%	2,2%	2,4%
Educación, profesorado, clases particulares, educadores/as, monitores/as	2,4%	1,7%	2,1%
Teleoperador/a, atención al cliente	2,5%	1,2%	1,9%

	Mujer	Hombre	Total
Venta ambulante, chatarrero/a	1,1 %	2,6 %	1,8 %
Relación con arte, música	1,1 %	1,4 %	1,2 %
Otros	1,6 %	0,8 %	1,2 %
Jefe/a, encargado/a, oficial, supervisor/a	1,2 %	1,2 %	1,2 %
Jardinería, floristas	0,5 %	1,2 %	0,8 %
Relacionado con turismo	0,4 %	0,7 %	0,5 %
Carnicero/a	0,2 %	1,0 %	0,5 %
Técnico/a superior: médico…	0,6 %	0,5 %	0,5 %
Personal de seguridad, vigilante	0,2 %	0,8 %	0,4 %
Intérpretes	0,3 %	0,5 %	0,4 %
Deporte, enseñanza deportiva	0,1 %	0,6 %	0,3 %
Manicura, esteticien, maquilladores/as, masajistas	0,3 %	0,0 %	0,2 %
Conserjes	0,3 %	0,0 %	0,2 %

Fuente: elaboración propia. N = 1.670 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Nivel de formación y sobrecualificación

La mayoría de las personas encuestadas cuenta con estudios iguales o inferiores al nivel secundario (54 %), similar al detectado en el estudio del 2020 (58 %). Las poblaciones que cuentan con niveles más altos de estudios medio-bajos, son los grupos étnicos gitano o romaní (73 %), asiático del centro-sur (72 %) y la población negra africana (66 %).

El 46 % de la población encuestada cuenta con estudios finalizados de formación profesional o universitarios. Los grupos con mayor nivel educativo son las personas de Asia del este o del sureste (66 %), que además registran los porcentajes más altos de estudios universitarios de licenciatura y de posgrado. Le siguen las personas blancas latinoamericanas (64 %) y las blancas mediterráneas (60 %).

Tabla 35. Nivel de estudios por grupos étnicos

	No tiene estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Formación profesional	Estudios universitarios de diplomatura	Estudios universitarios de licenciatura	Estudios de postgrado
Afrodescendiente latinoamericana (n=172)	9,9 %	11,6 %	**39,0 %**	27,9 %	3,5 %	5,8 %	2,3 %
Negra africana (n=96)	6,3 %	15,6 %	**44,8 %**	19,8 %	4,2 %	6,3 %	3,1 %
Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe (n=378)	7,1 %	18,0 %	**33,9 %**	25,9 %	4,0 %	7,1 %	4,0 %
Nativa americana (n=542)	4,1 %	9,0 %	**41,0 %**	33,0 %	5,0 %	5,9 %	2,0 %
Asiática del este o del sureste (n=97)	4,1 %	9,3 %	20,6 %	17,5 %	12,4 %	**23,7 %**	12,4 %
Asiática del centro-sur (n=61)	6,6 %	21,3 %	**44,3 %**	19,7 %	3,3 %	3,3 %	1,6 %

	No tiene estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Formación profesional	Estudios universitarios de diplomatura	Estudios universitarios de licenciatura	Estudios de postgrado
Gitana / Romaní / Roma (n=267)	9,0 %	**33,0 %**	31,1 %	18,7 %	2,2 %	6,0 %	0,0 %
Blanca mediterránea (n=334)	2,7 %	6,0 %	31,1 %	**36,2 %**	9,0 %	12,3 %	2,7 %
Blanca latinoamericana (n=253)	1,2 %	7,1 %	**27,7 %**	20,9 %	16,2 %	20,2 %	6,7 %
Total	5,3 %	13,6 %	**34,7 %**	27,1 %	6,5 %	9,5 %	3,3 %

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Con el propósito de medir el nivel de sobrecualificación en el mercado laboral de la población estudiada, se les preguntó de nuevo por la medida en que consideraban que su trabajo vigente era adecuado a su nivel de formación. En este sentido la gran mayoría, el 77 % afirmaba que era acorde; sin embargo, un 20,5 % declara que su trabajo requiere un nivel de cualificación inferior a su nivel educativo, una proporción idéntica a la registrada en el estudio de 2020.

Entre las personas gitanas se encuentran los mayores niveles de desacoplamiento percibido entre su puesto de trabajo y su formación (31 %), siendo sin embargo uno de los grupos con menor nivel educativo, lo que revelaría la baja cualificación que atribuyen a sus empleos; entre la población nativa americana también se percibe un nivel de sobrecualificación por encima de la media (24 %). En el resto de los casos los grupos con niveles educativos bajos, son los que perciben una mayor adecuación entre estudios y sus puestos de trabajo (personas afrodescendientes y negras africanas), o incluso sienten subcualificados para sus empleos, como apuntan los asiáticos del centro-sur.

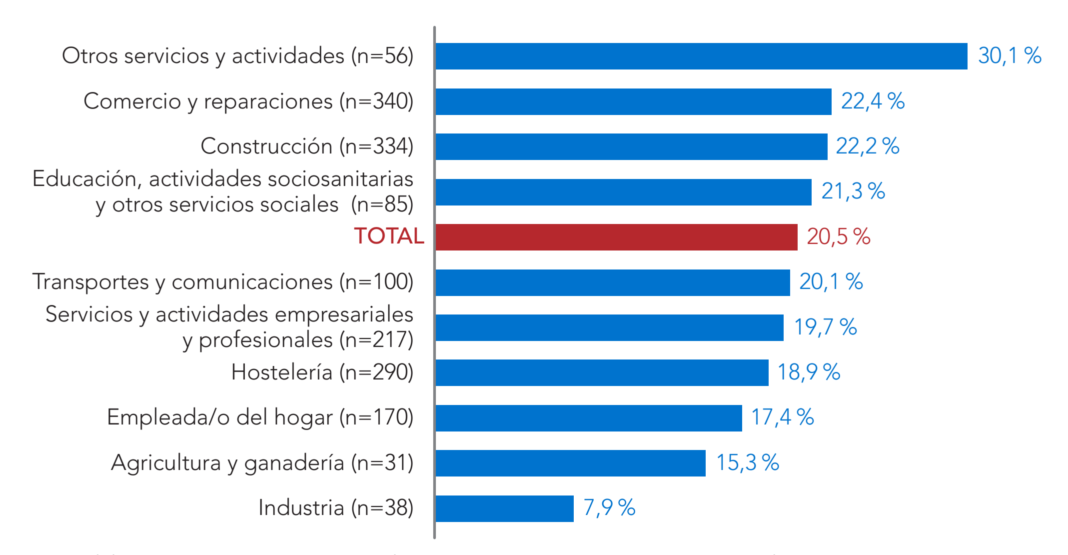
Tabla 36. Consideración de tener un puesto de trabajo acorde o no al nivel formativo por grupos étnicos

	Es inferior a mi nivel de formación	Es adecuado a mi nivel de formación	Es superior a mi nivel de formación	NS/NC
Afrodescendiente latinoamericana (n=124)	2,4 %	**95,2 %**	0,0 %	2,4 %
Negra africana (n=77)	7,8 %	**90,9 %**	0,0 %	1,3 %
Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe (n=257)	19,5 %	**76,7 %**	2,7 %	1,2 %
Nativa americana (n=445)	23,6 %	**74,3 %**	1,4 %	0,7 %
Asiática del este o del sureste (n=79)	21,5 %	**73,4 %**	3,8 %	1,3 %
Asiática del centro-sur (n=53)	19,2 %	**75,0 %**	5,8 %	0,0 %
Gitana / Romaní / Roma (n=167)	31,1 %	**66,5 %**	0,6 %	1,8 %
Blanca mediterránea (n=271)	21,3 %	**76,5 %**	1,5 %	0,7 %
Blanca latinoamericana (n=199)	21,1 %	**76,9 %**	1,5 %	0,5 %
Total	20,5 %	**76,8 %**	1,6 %	1,0 %

Fuente: elaboración propia. N = 1.670 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

El siguiente gráfico ilustra el porcentaje de personas que percibe que su puesto de trabajo tiene un nivel inferior de cualificación al de su formación, según el sector de ocupación. Así, se observa que las personas que se dedican a actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y a otros servicios personales (peluquería, manicurista, etc.), son quienes mayor sobrecualificación perciben (30 %). También se observa un desajuste entre el nivel educativo y el puesto de trabajo entre las personas con ocupaciones del sector de comercio y reparaciones, y la construcción (22 % en ambos casos).

Gráfico 49. Porcentaje de personas que percibe que su puesto de trabajo tiene un nivel inferior a su nivel de formación por sector de ocupación



Fuente: elaboración propia. N = 1.670 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Al igual que en la edición del 2020, en este estudio se preguntó a las personas encuestadas nacidas fuera de España, sobre la convalidación de sus títulos académicos en el país. Solo el 16 % de las personas ha realizado el procedimiento de convalidación, mientras que el 51 % no ha convalidado su título o nivel educativo obtenido en el extranjero; el resto no tiene título o lo consiguió en España.

Todos los grupos analizados muestran una situación similar, excepto por las personas de Asia del este o del sureste, que mayoritariamente han conseguido sus títulos en España. Por otro lado, los grupos étnicos con mayor nivel de convalidación de títulos académicos son las personas blancas latinoamericanas (22 %) y las nativas americanas (20 %).

Esta dificultad en el reconocimiento del nivel educativo se traslada a la seguridad laboral: entre las personas que no han convalidado su título es mayor el porcentaje de personas que trabajan sin contrato (11 %) que entre las que sí han hecho este procedimiento total (7 %).

«Al parecer no importa nada de tu vida en tu país, ni académicamente, ni de ningún tipo. Y también aplica la interseccionalidad, la raza, el racismo, la etnia. Aquí he conocido de todo, según si eres asiático, si eres de África o si eres de América Latina, seas de donde seas, así va a ser el acceso que vas a tener a un probable trabajo. Y aunque llegues a homologar el bachillerato o algún otro estudio universitario parecido, igual no vas a tener acceso a ciertos trabajos.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

Tabla 37. Convalidación de título de formación en España

	Sí he convalidado	No he convalidado	Lo conseguí en España	No tengo título
Afrodescendiente latinoamericana	13,2 %	**57,2 %**	20,1 %	9,4 %
Negra africana	14,9 %	**50,6 %**	21,8 %	12,6 %
Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	12,8 %	**52,1 %**	26,2 %	8,9 %
Nativa americana	20,0 %	**51,4 %**	22,7 %	5,8 %
Asiática del este o del sureste	2,7 %	21,9 %	**69,9 %**	5,5 %
Asiática del centro-sur	6,8 %	**66,1 %**	11,9 %	15,3 %
Gitana / Romaní / Roma	0,0 %	30,8 %	**46,2 %**	23,1 %
Blanca mediterránea	18,1 %	**53,2 %**	20,3 %	8,4 %
Blanca latinoamericana	21,8 %	**46,6 %**	22,3 %	9,2 %
Total	16,5 %	**50,8 %**	24,3 %	8,4 %

Fuente: elaboración propia. N = 1.770 (solo personas nacidas fuera de España).

Situación de las empleadas de hogar

El sector que agrupa las ocupaciones de servicio doméstico, tales como cuidadores/as, auxiliares de ayuda a domicilio, empleadas/os de hogar e internas/os, ha sido un sector con alta representación de personas de nacionalidad extranjera, llegando al 45 % entre las personas afiliadas en los Sistemas Especiales de Seguridad Social (Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, 2023), a pesar del apuntado anteriormente descenso de afiliación extranjera en el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar. Es por ello por lo que en esta nueva edición se ha decidido desarrollar un análisis estadístico específico de la situación de las mujeres ocupadas en este sector, acompañado de un grupo focal con mujeres representantes del movimiento de empleadas del hogar.

Actualmente, el 43 % de las personas afiliadas en el Sistema Especial Empleadas/os de Hogar son extranjeras, de las cuales el 96 % son mujeres[3]. En el caso del presente estudio, el 10 % de la población encuestada trabaja en el sector de empleo del hogar, corroborando la feminización del sector con un 86 % de representación femenina.

Las participantes del grupo focal de mujeres limpiadoras y cuidadoras del hogar, reafirman que se trata de un sector con un alto porcentaje de mujeres de diversos orígenes étnicos, razón por la cual plantean que hay menor interés en regularizar su situación, reflejando así la discriminación y sexismo institucional que subyace desde su punto de vista.

«Los cuidados tienen cara de mujer. Un 97 % de los cuidados se realiza por mujeres. Es un trabajo total y absolutamente feminizado. ¿Por qué? Porque seguimos siendo estereotipadas y envueltas en roles de género, porque la sociedad así lo ha implantado y porque nos lo han implantado a nosotras...»

«Las políticas reales por parte del Estado no existen (…). Les conviene que nosotros cuidemos a sus mayores, a sus hijos. Y claro, ahí meto también un poquito al feminismo blanco. ¿Por qué? Claro, imagínate, ellas quieren

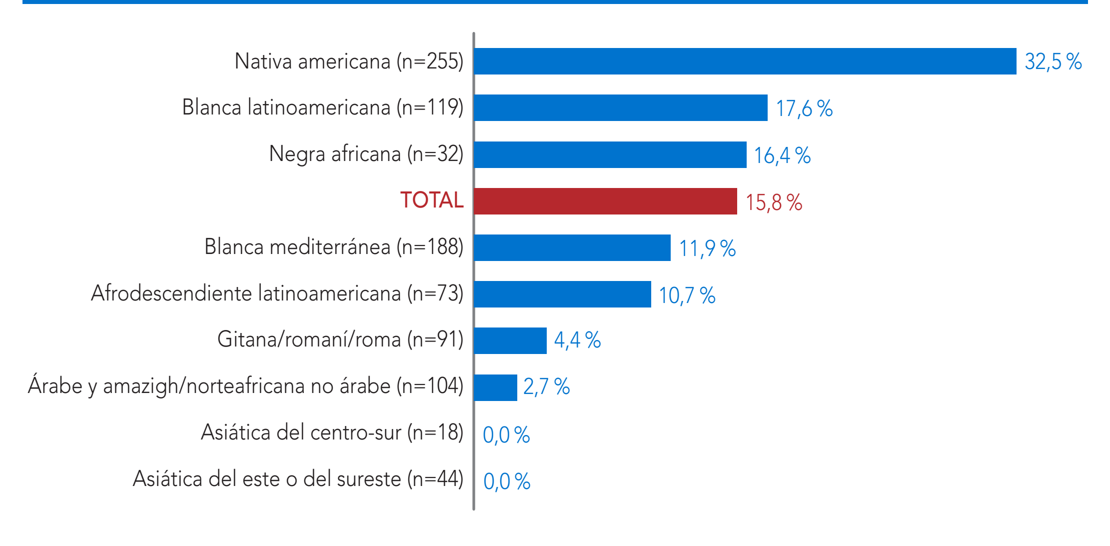
3. Datos de afiliación y alta de trabajadores/as de la Seguridad Social, último día del mes de septiembre de 2024. Seguridad Social: Estadísticas

romper el techo de cristal, pero nosotras barremos los cristales que caen en el suelo y nosotras también tenemos derecho a romper esos cristales, no solamente a barrerlos.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

Si se analizan únicamente las mujeres empleadas del presente estudio, se observa que el 16 % son mujeres que trabajan como empleadas de hogar, cuidadoras, niñeras, cocineras y otras funciones realizadas en el entorno doméstico. Este número sube al doble cuando se trata de mujeres nativas americanas (32,5 %). Le siguen las mujeres blancas latinoamericanas (18 %) y las mujeres del África negra (16 %).

Gráfico 50. Porcentaje mujeres ocupadas en el sector de empleados/as de hogar por grupo étnico



Fuente: elaboración propia. N = 924 (solo mujeres que se encuentran ocupadas).

Según los datos de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar, el 50 % de las mujeres de origen extranjero afiliadas en este régimen provienen de Rumania (19 %), Honduras (13 %), Colombia (10 %), Paraguay (8 %) y Nicaragua (6 %), lo que refleja cierta concentración de este tipo de empleo entre mujeres originarias de determinadas naciones. Las pa.rticipantes del grupo de discusión indican que existen estereotipos y estigmas que «encajonan» a las mujeres de ciertos orígenes en las labores de limpiadoras y cuidadoras del hogar, a la vez que, excluyen a mujeres de otros grupos étnicos de los empleos de este sector.

«La discriminación no se enmarca exclusivamente en la Ley de Extranjería, porque muchas compañeras estamos nacionalizadas, muchas compañeras tienen familia con gente de aquí y, sin embargo, no cambian las oportunidades, sigue esa estigmatización, que eres migrada, eres mujer, pues te vas a hacer trabajo de casa»

«Creo que llevamos marcadas y tatuadas en nuestros cuerpos el tema de la atención y cuidado a personas mayores.»

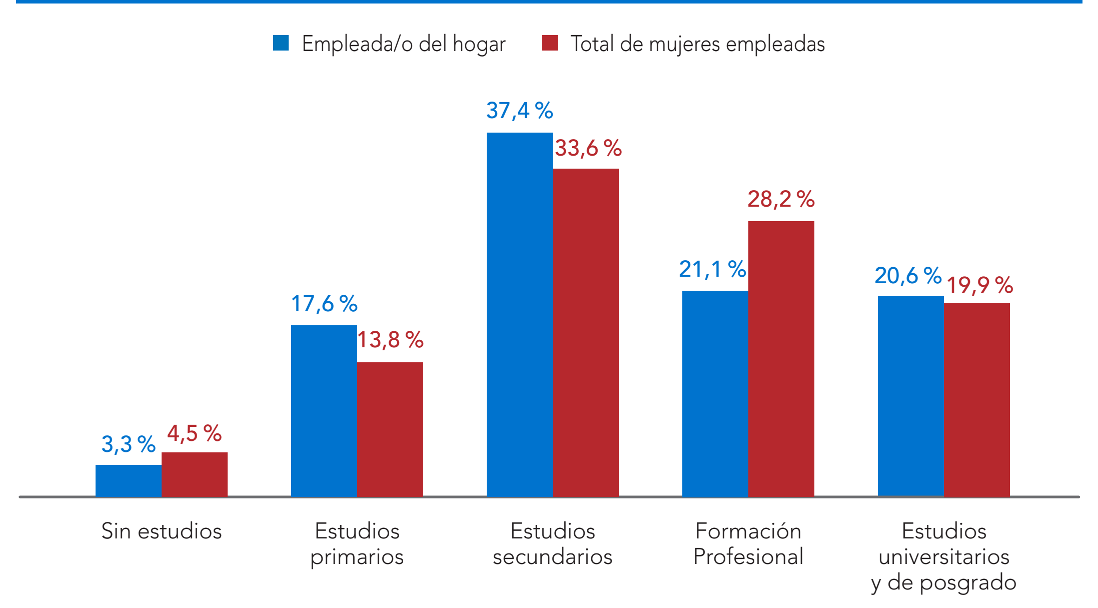
«En este caso las compañeras gitanas, las compañeras negras, las compañeras marroquíes, las compañeras saharauis, todas las compañeras pues que no vienen del Abya Yala, pues no tienen ni el derecho a, ni esa oportunidad a acceder a este nicho laboral que es el empleo de hogar.»

(Participantes grupo de discusión con empleadas del hogar).

Las mujeres de los distintos grupos étnicos analizados que trabajan en el empleo del hogar se encuentran principalmente entre los 25 años y 65 años, situándose por debajo de otros sectores el porcentaje de mujeres jóvenes que trabajan en el sector (las mujeres empleadas más jóvenes están ocupadas mayoritariamente en el sector de comercio y hostelería, representando el 33 % y 20 % de las jóvenes entre 16 y 24 años).

En el siguiente gráfico se observa que la mayor proporción de las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico cuenta con educación secundaria (37,4 %), 3 p.p. por encima de la media. El sector de empleadas del hogar se encuentra entre los tres sectores con más mujeres con estudios secundarios, junto al sector de industria y de servicios y actividades empresariales y profesionales. Este sector también agrupa al segundo porcentaje más alto de mujeres con estudios primarios finalizados, después del sector de transporte y comunicaciones.

Gráfico 51. Porcentaje de mujeres empleadas y mujeres empleadas del hogar por nivel de estudios



Fuente: elaboración propia. N = 924 (solo mujeres que se encuentran ocupadas).

Si bien las mujeres trabajadoras del hogar tienen un nivel medio de estudios, es un grupo que continúa formándose, ya que el 29,5 % dice haber realizado un curso de formación en el último año, una proporción superior a la media del total de mujeres empleadas (22 %). Aunque, como mencionan las participantes del grupo focal, muchas veces se va a aprendiendo sobre la marcha, debido a que en este tipo de empleo es común tener que cumplir con tareas más cualificadas que las que les corresponden.

«Eres enfermera porque tienes que poner insulinas, tomar glicemias. Es más, a mí por lo menos me tocó aprender hasta poner sondas. Y en mi caso yo soy abogada, o sea, no tenía nada que ver con absolutamente todo esto, pero tuve que aprenderlo en base a la necesidad que tenía y porque tenía la necesidad de ese trabajo.»

«O te contratan para cuidar o contratas una enfermera, o contratas a una persona que limpia tu casa. No tenemos que tener todo esto mezclado y dentro de la legislación actual no existe esta diferenciación. Por lo tanto, nos vemos obligadas por ley a cumplir las expectativas que estas personas ponen sobre nosotras y que nos obligan a realizar, o sea, nos obligan a aprenderlas y a realizarlas, pero aprovechan la necesidad que tenemos no solamente como personas migrantes en carácter irregular, sino también como muchas de nosotras, como cabezas de familia.»

«Y bueno, he de añadir también que me daba risa porque dice la compañera que ella aprende a hacer enemas, pero es que yo aprendía a poner rulos, que también tenía que ser peluquera.»

(Participantes grupo de discusión con empleadas del hogar).

Sin embargo, entre las mujeres encuestadas la percepción de la adecuación entre su nivel de formación y su trabajo actual es incluso más alta que entre el resto de mujeres empleadas (78%), ya que el 83% de las mujeres cuidadoras y empleadas del hogar consideran que su puesto de trabajo corresponde con su formación.

La mayoría de las personas encuestadas cuentan con el permiso de residencia en vigor (73%), siendo su situación administrativa similar al de la muestra total, en la que el 76% afirma tener su permiso de residencia vigente. No obstante, el 14% se encuentran en fase de tramitación de su regularización y el 6,3% no tendían su situación regularizada.

No obstante, durante el grupo focal con las mujeres que trabajan en el sector de limpieza o cuidados del hogar, las participantes expresan que al trabajar como interna hay ciertos obstáculos para la regularización de la residencia, como es el empadronamiento.

«Aquí el problema es que te empadronas donde vives y cientos y cientos de compañeras están haciendo cuidados internos en los domicilios, están viviendo en esas casas y por consiguiente se considera un espacio de tu casa que vives. Y el tema es que las familias no las quieren empadronar. Entonces claro, para regularizarte, para hacer un arraigo laboral sí o sí tienes que tener tres años de padrón.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

A pesar de ello, las mujeres ocupadas en actividades de servicio doméstico se encuentran en una situación de mayor precariedad que el resto de las mujeres empleadas: el 22,3% señalan que se encuentran trabajando sin contrato, frente al 8,7% del resto de mujeres. La ausencia de contrato se convierte en un obstáculo más para las personas de origen extranjero para sus procesos de regularización o renovación de autorizaciones de trabajo. De esta manera, se retroalimenta un círculo vicioso, por el que ante la necesidad de trabajar y al no contar con permiso de trabajo, las mujeres se ven obligadas a aceptar este tipo de empleos sin contrato.

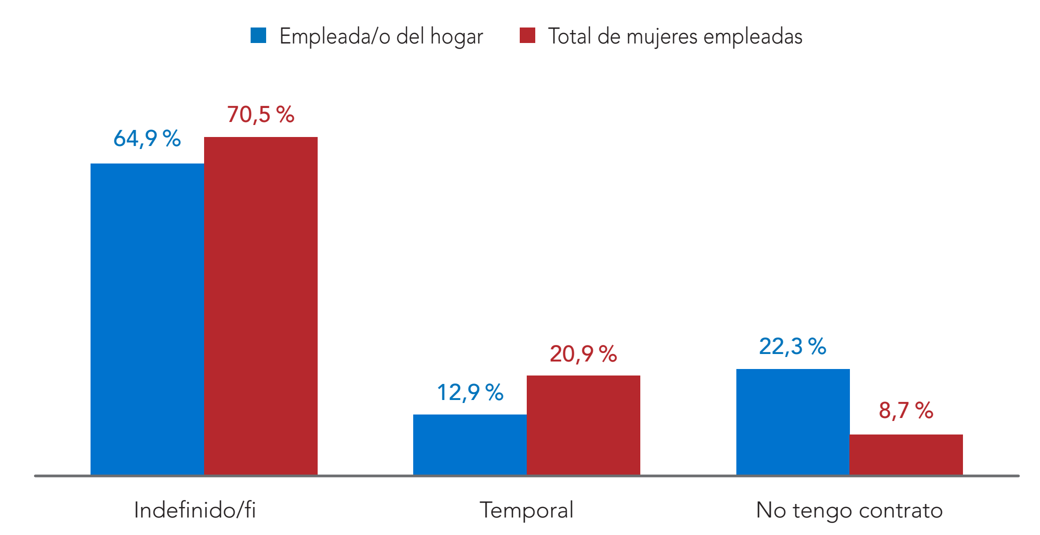
«La misma ley de Extranjería nos remite y nos obliga a ser víctimas, porque nos vuelve víctimas, porque nos volvemos personas donde el trato discriminatorio se ve más claro, porque nos vemos dentro de la economía sumergida, porque tenemos sueldos inferiores.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

Para las mujeres participantes en el grupo focal de empleadas del hogar, la dificultad de regularizar los contratos radica, en parte, en las condiciones del trabajo de cuidadora o limpieza interna, que permiten que se produzcan ciertas dinámicas de opresión y de vulneración de derechos, ya que la persona está aislada, lo que se acentúa si la persona es inmigrante y no tiene conocimiento de la normativa. Por otro lado, apuntan a que las mujeres empleadas como internas se ven expuestas a problemas de salud mental por exceso de trabajo y por la carga emocional que implica el cuidado de personas mayores o dependientes. Es por esto, que desde el activismo del empleo doméstico se propone el erradicar el trabajo de «interna».

«Se llegó a un consenso para hablar, para trabajar a nivel estatal sobre la erradicación del trabajo de hogar interno, porque somos conscientes de que estamos cuidando, o sea, vemos a las compañeras que están llegando hoy, que han llegado hace un año o cuatro meses, se van a cuidar a personas mayores en situación de dependencia, pero con qué contrato van a trabajar o qué condiciones del contrato.»

Gráfico 52. Porcentaje de mujeres empleadas y mujeres empleadas del hogar por tipo de contrato



Fuente: elaboración propia. N = 924 (solo mujeres que se encuentran ocupadas).

«Nos estamos encontrando a compañeras que trabajan en régimen de pernocta por 450 € o por 500 € y eso no puede suceder, pero existe la inviolabilidad de un domicilio donde se están violando los derechos de otra persona.»

(Participantes grupo de discusión con empleadas del hogar).

En cuanto a los ingresos familiares percibidos, el 32 % de las mujeres empleadas en el servicio doméstico viven en hogares con un salario igual o inferior a los 1.000€ mensuales (2 p.p. por encima de la media).

«Una de cada tres mujeres dentro del empleo de hogar estamos dentro del umbral de la pobreza, o sea, una de cada tres. Siete de cada diez trabajan más de 70 horas a la semana, o sea 70, cuando lo real es 40 y esas 70 ponle que no hagas lo nocturno. O sea, ese impacto es grandísimo.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

Finalmente, respecto al tipo de jornadas de trabajo de las mujeres ocupadas en este sector, se observa que el 88 % de las mujeres que trabajan como empleadas del hogar tienen jornada completa, siendo uno de los porcentajes más altos entre los sectores de ocupación. A pesar de ello, sigue siendo común trabajar por horas en este tipo de empleo, de manera complementaria a otros trabajos. De manera que, si bien se ha avanzado en derechos para las personas empleadas de este sector, aún falta regularizar las jornadas de trabajo de las personas que trabajan como internas.

«¿Qué dice la ministra de Trabajo? ¿Reducción de jornada? ¿Para quién? ¿Está pensando en el tema de las cuidadoras, está pensando en las mujeres que están sosteniendo los cuidados en los domicilios y cuidando a gente española mayor y dependientes? O sea, conciliación familiar para poder leer un libro, para poder ir de paseo con las amigas, para podernos ir a la playa. ¿O sea, en quién se está pensando? Yo creo que ahí también habría que incidir y poner sobre la mesa. ¿O sea, de qué sectores estamos hablando para esos privilegios de cambio de leyes?»

«Hay que decirlo que anteriormente es un sector que estaba discriminado de no tener una prestación por desempleo y que a día de hoy sigue siendo un sector discriminado porque no está cotizando por unas horas reales de trabajo.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

4.3.2. La percepción de discriminación en el mercado laboral

Preguntas incluidas en la encuesta

El estudio pregunta a las personas encuestadas sobre su situación laboral, buscando identificar a la población activa, es decir, que está ocupada o ha estado buscando empleo durante el último año, así como sobre cuáles son sus experiencias vividas en el mercado laboral en ese período.

En concreto, se comienza el bloque tratando de averiguar cuántas son las personas que han estado trabajando y/o buscando trabajo en el último año. En caso de obtener una respuesta negativa, se pregunta por los motivos por los que no ha estado trabajando o buscando trabajo en el último año, y las dificultades derivadas de su origen racial o étnico.

En el caso de responder afirmativamente, se plantean un bloque de preguntas que tienen como fin conocer en profundidad posibles experiencias de discriminación. Para ello, se incide en tres materias: preguntas relativas a la búsqueda y acceso al empleo; preguntas relativas a las condiciones de empleo y derechos laborales, y preguntas relativas a relaciones en el medio laboral.

Análisis de los principales resultados

Retomando la tabla inicial del apartado anterior con la distribución de la muestra en las distintas situaciones laborales, cabe destacar lo siguiente sobre la población inactiva:

- El 12,2 % de las personas encuestadas señala que el último año ha estado inactiva laboralmente: el 47,4 % se dedica a las tareas del hogar, el 49,3 % se encuentra estudiando y un 3,4 % está jubilado/a.
- Por sexo se observa que el 56,7 % de las personas que se dedican a las tareas del hogar son mujeres, un 54,5 % de las/os estudiantes son mujeres, mientras que el 44,4 % de las personas jubiladas son mujeres.

El siguiente gráfico ilustra la distribución de las personas de la encuesta activas, es decir, que buscaron empleo o están empleadas en el último año por grupo étnico:

Gráfico 53. Búsqueda de trabajo o trabajo en el último año por grupos étnicos

	Sí	No
Árabe y amazigh/norteafricana no árabe (n=377)	69,0 %	31,0 %
Gitana/romaní/roma (n=267)	75,7 %	24,3 %
Blanca mediterránea (n=334)	77,2 %	22,8 %
TOTAL	79,1 %	20,9 %
Asiática del centro-sur (n=62)	80,6 %	19,4 %
Asiática del este o del sureste (n=97)	81,4 %	18,6 %
Negra africana (n=97)	81,4 %	18,6 %
Afrodescendiente latinoamericana (n=171)	82,5 %	17,5 %
Nativa americana (n=543)	82,9 %	17,1 %
Blanca latinoamericana (n=252)	87,3 %	12,7 %

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

- La mayor proporción de personas que se encuentran activas en el mercado laboral se encuentran entre las blancas latinoamericanas (87 %), las nativas americanas y las afrodescendientes latinoamericanas, por lo que la cultura latina compartida y el idioma parece un claro factor potenciador de esta situación. Los grupos étnicos con menores tasas de actividad son el árabe y amazigh o norte africano (69 %) y la población de etnia gitana (76 %).

- No se observan diferencias por sexo.

- El porcentaje de personas que están trabajando o han buscado empleo en el último año aumenta con el nivel de estudios.

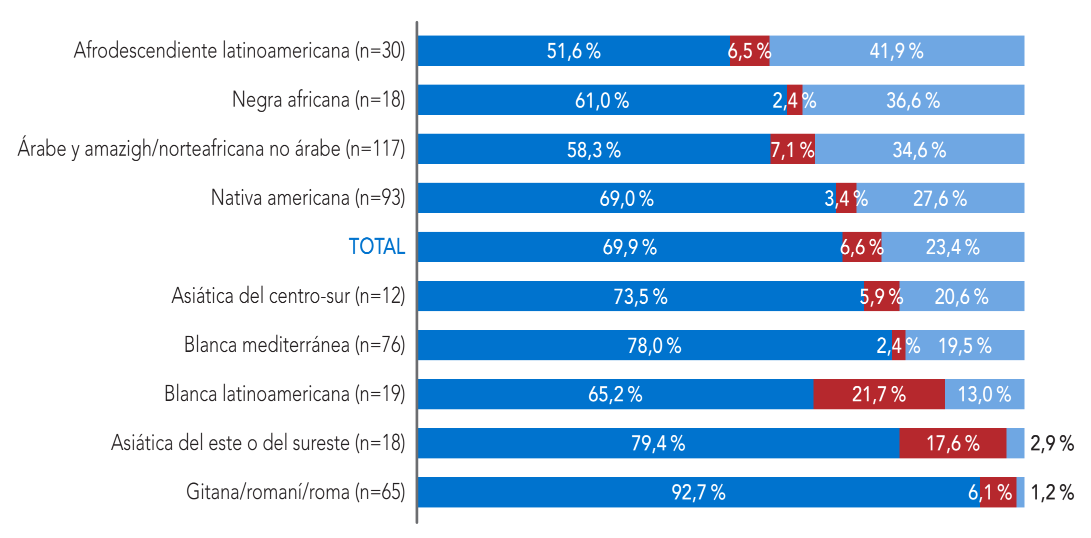
- No parece haber un impedimento asociado al menor tiempo de residencia en España, ya que las personas que llevan menos de dos años, y las que llevan más de cinco comparten la misma tasa de actividad en el último año.

A las personas que contestaron que no han buscado trabajo en el último año se les consultó el porqué de esta situación. Los motivos se muestran en los siguientes gráficos por grupo étnico y nivel de estudio:

- La mayoría de las personas encuestadas declaran no haber buscado trabajo o trabajado en el último año porque no querían o no podía, ya sea por estudios o labores en el hogar. Esto afecta principalmente a las mujeres, entre las que el 73 % declara no poder buscar trabajo por esas razones.

- El 23,4 % no ha buscado trabajo debido a su situación administrativa de residencia y trabajo, mientras solo el 6,6 % no ha buscado empleo porque cree que será difícil debido a su etnia u origen. El porcentaje de personas que no han buscado trabajo debido a su situación administrativa es mayor entre las personas afrodescendientes latinoamericanas (42 %), africanas negras (35 %) y árabes y norteafricanas no árabes (34 %).

Gráfico 54. Motivos por los que no haber trabajado o haber buscado trabajo en el último año por grupos étnicos

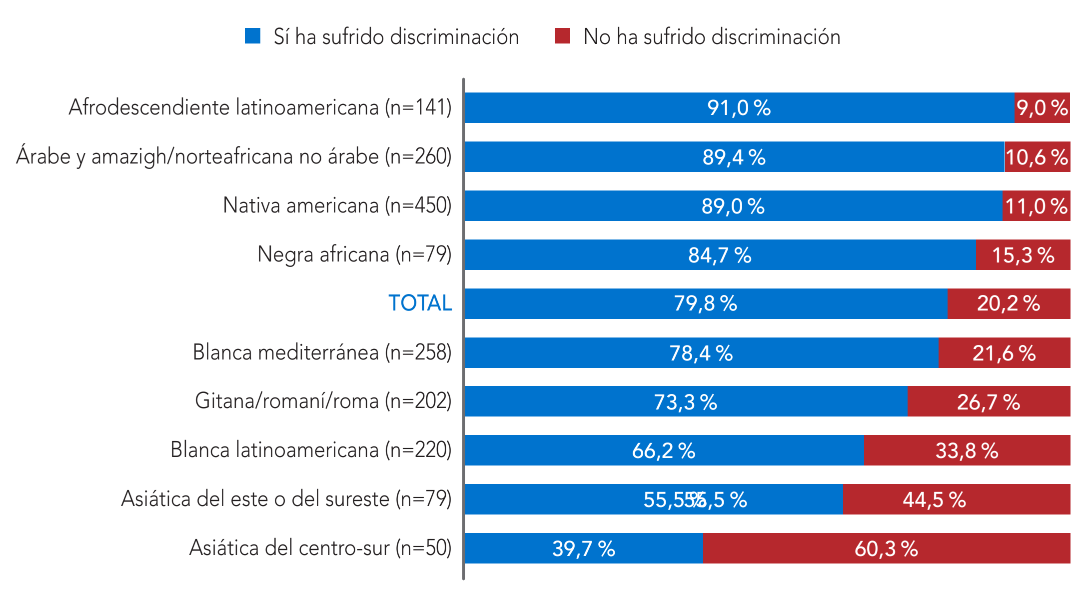


Fuente: elaboración propia. N = 448 (solo los que no han buscado trabajo en los últimos 12 meses).

La desigualdad en el trabajo es un elemento fundamental que explica las experiencias de discriminación que se producen en este ámbito. Para medirla, se incluyeron en la encuesta una serie de 17 ítems sobre búsqueda y acceso al empleo, condiciones de empleo y derechos laborales y relaciones en el medio laboral.

El siguiente gráfico ilustra la percepción de discriminación en el ámbito laboral por origen racial o étnico, según los distintos grupos analizados. El dato refleja la proporción de personas que al menos han sufrido una de las situaciones de discriminación por origen étnico descritas en la encuesta. Como media, el 80 % de las personas han experimentado alguna de estas situaciones.

Gráfico 55. Personas por grupos étnicos que han afirmado sufrir discriminación por origen étnico o racial en, al menos, uno de los ítems del ámbito laboral.



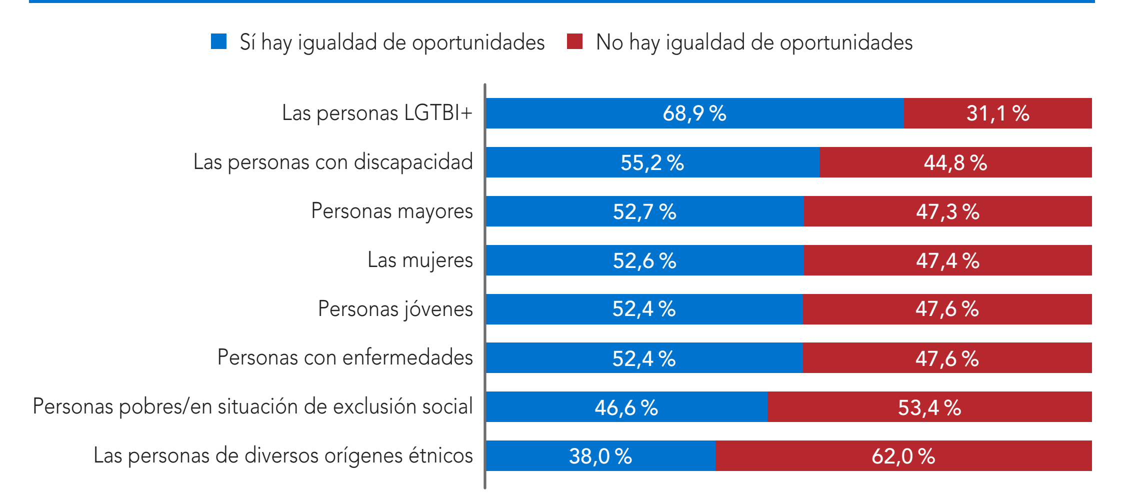
Fuente: elaboración propia: N = 1.739 (sólo quienes han trabajado o buscado trabajo el último año).

Esta tendencia se mantiene en casi todos los grupos étnicos, siendo los grupos poblacionales con los mayores niveles de discriminación laboral la población afrodescendiente, árabe y norteafricana no árabe, y nativa americana, prácticamente los mismos grupos que en la edición anterior. Quienes presentan los menores niveles de discriminación laboral son las personas de Asia del este o del sureste y del centro-sur. Grupos que en el estudio del 2020 también se encontraban entre aquellos con menor percepción de la discriminación en este ámbito.

Apenas existen diferencias por sexo en la distribución de quienes han sufrido discriminación en el ámbito laboral: han sufrido al menos una situación de este tipo el 79 % de las mujeres y el 81 % de los hombres.

En esta edición del estudio se incluyó una nueva pregunta sobre la percepción de la igualdad de oportunidades laborales para las distintas minorías étnicas dentro del medio laboral. Como se observa en el siguiente gráfico, existe una percepción general de que esta igualdad de oportunidades es evidente para personas del colectivo LGBTI+ (así lo piensa el 69 % de las personas), mientras que los grupos que en menor medida cuentan con esta igualdad son las personas de diversos orígenes étnicos (el 62 % piensa que no existe esta igualdad de oportunidades para esta población). En el resto de los grupos sociales la respuesta se reparte de manera bastante equitativa.

Gráfico 56. ¿Considera que en España hay igualdad de oportunidades laborales para…?



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Las personas de Asia del centro-sur son las que tienen una percepción más positiva respecto a la igualdad de oportunidades de los grupos étnicos minoritarios, frente a la negativa percepción de la existencia de esta supuesta igualdad de oportunidades para los grupos más discriminados: población afrodescendiente latinoamericana, población negra africana y población gitana.

A continuación, se presentan el análisis de la prevalencia de diversas situaciones de trato discriminatorios en el ámbito laboral, estructuradas en tres marcos de análisis diferentes: la búsqueda y acceso al empleo, las condiciones y derechos laborales, y las relaciones personales en el medio laboral.

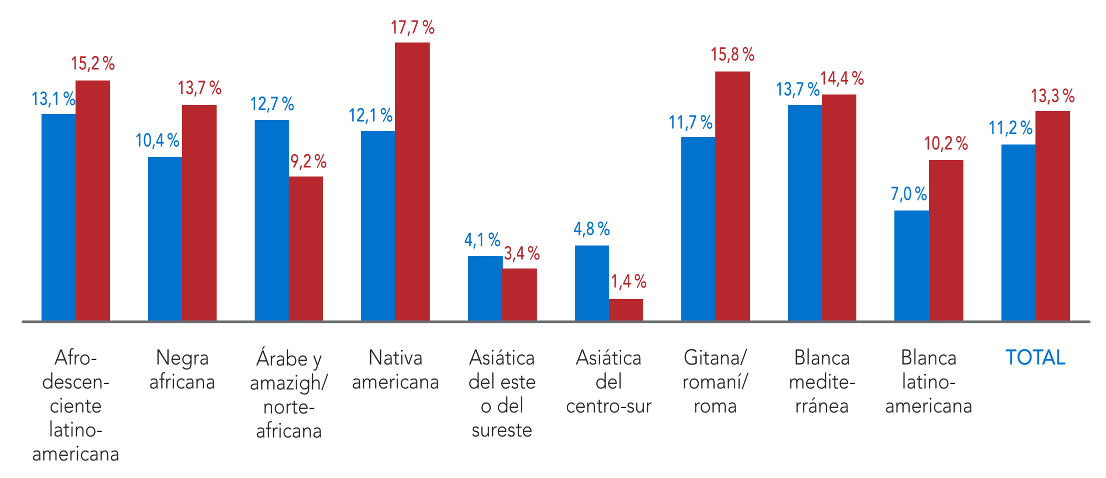
4.3.2.1. Búsqueda y acceso al empleo

Las primeras situaciones de discriminación en el trabajo planteadas, tienen relación con la búsqueda de empleo y el acceso a los puestos de trabajo.

Como indica el siguiente gráfico, el 11 % de las personas entrevistadas indica que no las han escuchado al ir a buscar empleo, y el 13 % declara que las han rechazado durante una entrevista debido a su origen étnico o racial.

Los grupos que se han sentido más discriminados en estas dos situaciones son las personas nativas americanas, las gitanas, las afrodescendientes latinoamericanas, y las blancas mediterráneas. Las personas negras africanas, que mostraban haber vivido en mayor proporción este tipo de situaciones en 2020, pasan a un quinto lugar en términos de prevalencia; duplicándose sin embargo la proporción de personas que experimentan esta situación entre las nativas americanas, en el resto de grupos también sube la proporción notablemente.

Gráfico 57. Situaciones de discriminación en el ámbito laboral por grupos étnicos



Fuente: elaboración propia: N = 1.739 (sólo quienes han trabajado o buscado trabajo el último año).

En cuanto a la prevalencia de trato discriminatorio en las situaciones de búsqueda y acceso al empleo, según los principales factores sociodemográficos analizados en el estudio, se observa lo siguiente.

- El sexo es un factor que no diferencia de manera sustantiva las experiencias: tanto mujeres como hombres perciben en porcentajes similares haber sido discriminados en los procesos de búsqueda y acceso al empleo.
- No se reportan diferencias según el país de nacimiento, y es variable atendiendo al tiempo de permanencia en España.
- Además, las personas que más discriminación han sufrido en ambas situaciones son aquellas con estudios secundarios, con un 14 % y 15 % de prevalencia.
- Por último, el tamaño del hábitat de residencia de las personas marca algunas diferencias en la situación de rechazo en las entrevistas: hay mayor percepción de discriminación entre la población residente en ciudades grandes que en ciudades pequeñas y pueblos.

Tabla 38. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en la búsqueda y acceso al empleo, según factores sociodemográficos

	No le han escuchado/ atendido cuando ha ido a buscar empleo en algún lugar	Le han rechazado o tratado de manera negativa durante una entrevista de trabajo
SEXO		
Mujer	11,7 %	13,3 %
Hombre	10,5 %	13,2 %
PAÍS DE NACIMIENTO		
España	11,7 %	12,5 %
Otro	11,0 %	13,5 %

	No le han escuchado/ atendido cuando ha ido a buscar empleo en algún lugar	Le han rechazado o tratado de manera negativa durante una entrevista de trabajo
TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA		
6 meses a 1 año	6,6%	16,0%
1 a 2 años	12,1%	9,5%
2 a 5 años	9,6%	12,9%
5 a 10 años	12,5%	13,0%
Diez a más años	10,3%	16,2%
NIVEL DE ESTUDIOS		
Sin estudios	8,2%	15,7%
Estudios primarios	7,6%	12,2%
Estudios secundarios	13,8%	14,9%
Formación profesional	10,5%	12,5%
Estudios universitarios y de posgrado	10,6%	11,6%
TAMAÑO HÁBITAT		
Municipio de más de 200.000 habitantes	11,5%	12,2%
Municipio entre 20.001 y 200.000 habitantes	10,6%	14,2%
Municipio de menos de 20.000 habitantes	11,2%	15,8%

Fuente: elaboración propia: N = 1.739 (sólo quienes han trabajado o buscado trabajo el último año).

Se profundizó sobre las barreras de acceso al empleo durante el grupo focal con mujeres gitanas, barreras que apelan a una mezcla de prejuicios sociales profundamente arraigados, discriminación directa y sistémica, y la falta de oportunidades debido a estereotipos basados tanto en su género como en el antigitanismo. Relataron que los empleadores asumen que, por ser gitanas, son poco fiables, incultas o problemáticas. Un ejemplo claro fue cuando una mujer contó cómo en una entrevista de trabajo fue rechazada después de que se descubriera que era gitana.

«Animamos a que las chicas estudien. ¿Para qué? ¿Para trabajar en ONGs porque no pueden trabajar en otros sitios como no sea opositar? Opositar sí, porque eso es igualdad. Pero fijaros, eso es el racismo, eso es.»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

En los grupos focales con las mujeres empleadas en el trabajo del hogar se pone también de manifiesto esta discriminación durante el acceso al empleo, ya sea en situaciones que les han ocurrido a ellas, mayoritariamente latinoamericanas, pero que también han presenciado en otras compañeras árabes, por ejemplo.

«Y me ha pasado en la realidad que me digan, "yo te puedo dar, porque se me ha ido la chica de limpieza, tengo el trabajo" y digo no, "perdone, yo no vengo aquí por el trabajo de limpieza, vengo aquí por el trabajo de secretaria jurídica, ni siquiera de abogada de secretaria jurídica. Y usted me ofrece a mí un trabajo de limpieza por cómo me veo". O sea, sin medir mis capacidades.»

«También me han dicho no tengo este trabajo, pero puedo darte para limpiar, o una vez fui de recepcionista, yo también manejo el inglés

y en el hotel me dijeron 'no, pues no te podemos dar de recepcionista, pero sí te podemos dar para camarera'.»

«De hecho, yo pasé el contacto de una compañera para ir a cuidar a una persona en un hospital que era una noche con una fundación y en cuanto le preguntó el nombre, que le dijo Fátima y le escuchó el acento, le dijo, no, ya está cubierto el puesto.»

(Participantes grupo de discusión con empleadas del hogar).

Las personas entrevistadas declaran cómo las ofertas de empleo desaparecen o se transforman, en la medida que el empleador/a escucha el acento, ve el nombre o identifica rasgos de distintos grupos étnicos. De tal manera que se genera una sensación de determinismo laboral en función del origen étnico o racial.

4.3.2.2. Condiciones de empleo y derechos laborales

Otra dimensión del ámbito laboral se relaciona con las condiciones del empleo y los derechos laborales.

La siguiente tabla muestra la prevalencia total de todas las personas encuestadas y su percepción de discriminación ante las situaciones consultadas. Las más comunes son el negar a hacer un contrato de trabajo o dar de alta en la Seguridad Social (13%), la asignación de labores que no corresponden con el puesto de trabajo (13%), tener los peores horarios y los trabajos más duros (13%), y cobrar menos que otras personas que realizan el mismo trabajo (12%).

Se observan diferencias según el grupo de origen de que se trate. Si bien la edición de 2020 la proporción de personas negras africanas se desmarcaban notablemente sobre el resto en la percepción de situaciones de estas características, y en esta nueva edición es uno de los cuatro grupos que muestran mayor discriminación, son otros los grupos que atestiguan haber sufrido en mayor proporción este tipo de situaciones: la población afrodescendiente latinoamericana, la población árabe y norteafricana, y la población nativa americana.

Es especialmente llamativo en este sentido el incremento de la percepción de discriminación entre las personas nativas en situaciones de negación de un contrato o de alta en la Seguridad Social, debido a su origen racial o étnico; o el aumento del porcentaje de personas afrodescendientes latinoamericanas que sintieron que por motivo de su origen racial o étnico les asignaron trabajos no correspondientes a sus funciones o les despidieron sin explicar el motivo.

Tabla 39. Situaciones discriminatorias en el ámbito laboral relacionadas con los derechos laborales y las condiciones de empleo

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
No le han hecho un contrato / no le han dado de alta en la Seguridad Social	17,9%	14,2%	12,0%	**20,2%**	4,8%	2,1%	8,5%	11,5%	9,6%	13,3%

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Le han asignado trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto	**20,0%**	18,0%	14,1%	16,3%	8,2%	3,4%	9,0%	12,9%	9,6%	13,4%
No le han dado vacaciones	**16,6%**	11,5%	12,0%	12,8%	2,7%	4,1%	5,1%	11,5%	6,4%	10,3%
No le han permitido acudir a cursos para el empleo	0,0%	4,4%	3,2%	1,4%	0,7%	0,0%	1,2%	**5,0%**	0,6%	2,0%
Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas	**9,0%**	8,7%	7,4%	8,9%	4,8%	2,7%	5,9%	1,4%	0,6%	5,8%
Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo	**18,6%**	12,0%	18,0%	14,2%	6,8%	2,1%	9,8%	8,6%	6,4%	12,0%
Le han dado los peores horarios y/o los trabajos más duros	14,5%	16,9%	14,5%	**17,0%**	8,2%	6,8%	10,9%	12,2%	8,9%	13,3%
Le han despedido sin explicar el motivo	**19,3%**	12,6%	12,7%	9,2%	6,2%	2,7%	7,5%	10,8%	7,0%	10,1%
Ha tenido problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo	10,3%	10,4%	**11,3%**	7,4%	6,2%	1,4%	6,3%	7,9%	5,1%	7,8%

Fuente: elaboración propia: N = 1.739 (sólo quienes han trabajado o buscado trabajo el último año).

Se observa también una relación entre el color de piel y el hecho de tener problemas para promocionar en el puesto de trabajo, ya que los tres grupos étnicos con mayor prevalencia en esta situación son las personas afrodescendientes latinoamericanas, las africanas negras y personas árabes o norteafricanas no árabes. Uno de los participantes de los grupos focales ejemplifica la sensación percibida en el trabajo cuando le ha tocado dirigir.

«Y también laboralmente, está presente el sentimiento de inferioridad. Yo he llegado a una empresa a hacer de encargado y cuando tenía que dirigir a personas blancas el odio con que me miraban y era en plan a ver qué pasa aquí. ¿No puedes acatar órdenes de una persona que no sea del mismo color que tú? ¿O cómo va la cosa? O sea, era un sentimiento de odio, pero simplemente no por el hecho de que yo estaba entre comillas, según ellos, por encima de ellos, sino que era un negro por encima.»

(Participante grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

- En cuanto a diferencias por sexo, en general los hombres perciben algo más de discriminación que las mujeres en las situaciones referentes a las condiciones y derechos laborales. Solo se observa que las mujeres perciben en mayor proporción que los hombres que no les hayan permitido ir a cursos para el empleo y cobrar menos que otras personas que realizan el mismo trabajo, por motivos de su origen racial o étnico.

- Dependiendo de la situación descrita, varía el grupo de edad con mayor prevalencia de discriminación. Así se observa, por ejemplo, que la negación de contrato o de alta en la Seguridad Social y tener los peores horarios y los trabajos más duros, son situaciones que se dan más entre los grupos jóvenes (menos de 40 años). Mientras que las personas de mayor edad presentan una mayor prevalencia en la asignación de trabajos que no corresponden a las funciones de su puesto o que les hayan despedido sin explicar motivo.

- Se observa que contar con nacionalidad extranjera es un factor clave: quienes nacieron en un país extranjero se ven afectados en mayor medida que las personas nacidas en España en situaciones como hacer trabajos que no corresponden con su puesto, en la negación a hacer un contrato y la negación de vacaciones.

- El tiempo de permanencia en España, establece algunas diferencias. En situaciones como no tener contrato, que se les asignen trabajos que no corresponden al puesto y el cobrar menos, las personas que llevan dos años o menos viviendo en España presentan mayores tasas de percepción de discriminación.

- La percepción varía ligeramente según el nivel de estudios, aunque no se puede concluir con una pauta en una determinada dirección.

- El tamaño del hábitat de residencia tampoco permite establecer relaciones muy claras, si bien se producen ligeras diferencias, como refleja la tabla a continuación.

Tabla 40. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales, según factores sociodemográficos

	No le han hecho un contrato / no le han dado de alta en la Seguridad Social	Le han asignado trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto	No le han dado vacaciones	No le han permitido acudir a cursos para el empleo	Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas
SEXO					
Mujer	12,4%	11,9%	9,5%	2,3%	4,8%
Hombre	14,5%	15,4%	11,4%	1,7%	7,0%
EDAD					
16-24 años	14,6%	12,5%	9,1%	2,1%	7,3%
25-40 años	15,7%	12,5%	8,9%	1,7%	6,0%
41-65 años	10,5%	14,6%	12,8%	2,4%	5,2%
PAÍS DE NACIMIENTO					
España	8,2%	10,1%	6,8%	1,1%	5,9%
Otro	14,6%	14,2%	11,2%	2,3%	5,8%

	No le han hecho un contrato / no le han dado de alta en la Seguridad Social	Le han asignado trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto	No le han dado vacaciones	No le han permitido acudir a cursos para el empleo	Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas
TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA					
6 meses a 1 año	17,6%	20,0%	12,8%	2,0%	7,7%
1 a 2 años	23,3%	17,4%	9,1%	3,1%	5,0%
2 a 5 años	16,8%	11,0%	8,8%	1,7%	10,3%
5 a 10 años	14,4%	12,7%	13,6%	1,7%	4,9%
Diez a más años	7,8%	14,7%	5,5%	4,0%	3,9%
NIVEL DE ESTUDIOS					
Sin estudios	16,0%	7,4%	12,6%	1,9%	6,2%
Estudios primarios	9,9%	10,0%	9,9%	1,2%	6,7%
Estudios secundarios	13,8%	14,7%	9,3%	1,6%	6,6%
Formación profesional	16,1%	16,1%	12,5%	3,1%	4,2%
Estudios universitarios y de posgrado	10,0%	11,3%	8,5%	1,8%	6,0%
TAMAÑO HÁBITAT					
Municipio de más de 200.000 habitantes	13,4%	14,2%	9,7%	2,4%	5,5%
Municipio entre 20.001 y 200.000 habitantes	13,9%	12,8%	11,3%	1,8%	5,9%
Municipio de menos de 20.000 habitantes	11,3%	11,6%	10,3%	1,0%	7,2%

	Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo	Le han dado los peores horarios y/o los trabajos más duros	Le han despedido sin explicar el motivo	Ha tenido problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo
SEXO				
Mujer	12,5%	12,4%	9,5%	7,5%
Hombre	11,4%	14,5%	10,9%	8,2%
EDAD				
16-24 años	10,7%	13,7%	8,8%	9,2%
25-40 años	11,6%	14,3%	9,8%	9,1%
41-65 años	13,3%	12,6%	11,0%	5,8%

	Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo	Le han dado los peores horarios y/o los trabajos más duros	Le han despedido sin explicar el motivo	Ha tenido problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo
PAÍS DE NACIMIENTO				
España	11,0%	12,2%	8,6%	8,0%
Otro	12,3%	13,6%	10,5%	7,8%
TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA				
6 meses a 1 año	17,1%	12,5%	10,5%	6,9%
1 a 2 años	15,1%	11,2%	13,3%	9,6%
2 a 5 años	12,3%	13,9%	11,6%	6,4%
5 a 10 años	11,5%	14,8%	9,9%	7,2%
Diez a más años	10,9%	11,5%	10,2%	10,1%
NIVEL DE ESTUDIOS				
Sin estudios	7,4%	9,6%	5,8%	4,3%
Estudios primarios	14,5%	14,6%	10,7%	6,5%
Estudios secundarios	10,9%	15,3%	10,0%	9,6%
Formación profesional	12,6%	10,9%	10,5%	7,2%
Estudios universitarios y de posgrado	12,7%	13,2%	10,7%	7,3%
TAMAÑO HÁBITAT				
Municipio de más de 200.000 habitantes	11,6%	13,2%	10,4%	6,4%
Municipio entre 20.001 y 200.000 habitantes	13,4%	13,7%	11,1%	9,6%
Municipio de menos de 20.000 habitantes	10,1%	12,4%	6,3%	9,1%

Fuente: elaboración propia. N = 1.739 (sólo quienes han trabajado o buscado trabajo el último año).

4.3.2.3. Relaciones en el medio laboral

Otro de los sub-ámbitos analizados en el área laboral tiene que ver con las experiencias en las relaciones en el medio laboral. La siguiente tabla muestra el porcentaje de personas que perciben haber sufrido un trato discriminatorio motivado por su origen racial o étnico.

El 12% de los y las encuestadas declara haber sentido un mayor control y vigilancia que las demás personas de su trabajo, un 10% indica que ha sido insultada o humillada, mientras que otro 9% indica que ha sufrido malos tratos de parte de clientes o proveedores/as. Por otro lado, un 5% de las personas indica que ha sentido acoso en el trabajo, y un 3% que ha sido obligada a quitarse algún símbolo religioso o cultural o le han acusado falsamente de robar.

- Son las personas afrodescendientes, las negras africanas y las personas árabes o norteafricanas las que han vivido más experiencias de humillación o incluso insultos en el trabajo, alcanzando una tasa del 24 % en el primer caso, quienes además presentan la mayor prevalencia de malos tratos por parte de clientes y/o proveedores/as.
- Los grupos que tienen más experiencias de discriminación relacionadas con el mayor control y vigilancia (en torno al 15 %) son las personas negras africanas, las personas árabes y norteafricanas no árabes, y del pueblo gitano. Estos últimos junto con los de África negra, son los con mayor prevalencia de acusaciones falsas de robo (6 %). Situaciones que con anterioridad vimos se repetían también en los establecimientos públicos con estos mismos grupos.
- Las situaciones de acoso en el trabajo por su origen racial o étnico se presentan con mayor prevalencia en los grupos de árabes y norteafricanos no árabes (9 %), de África negra (9 %), y de afrodescendientes latinoamericanas (8 %).

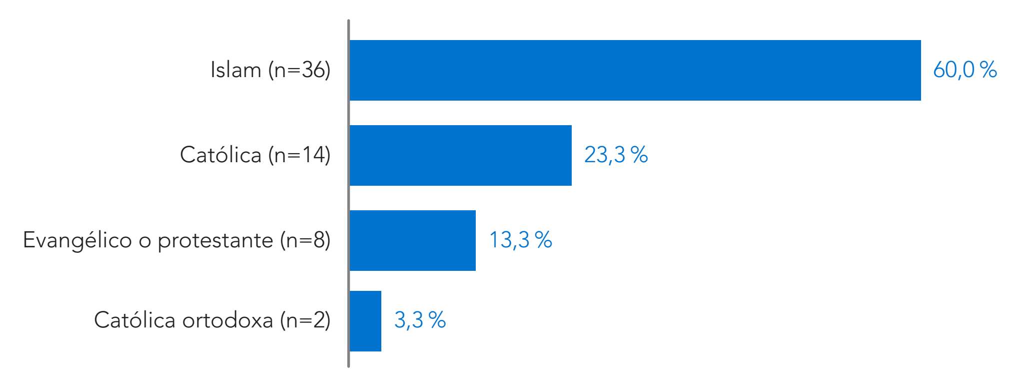
Tabla 41. Situaciones discriminatorias en el ámbito laboral relacionadas con las relaciones del entorno laboral

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Le han insultado o humillado públicamente (DO)	**24,1 %**	14,8 %	12,0 %	11,0 %	4,1 %	4,1 %	5,1 %	10,1 %	2,5 %	10,0 %
Le han pedido que se quite algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	5,5 %	4,9 %	**12,7 %**	2,8 %	0,0 %	2,1 %	0,4 %	0,7 %	0,0 %	3,5 %
Le han tratado mal/humillado las/os clientes o proveedores/as (DO)	**13,8 %**	7,7 %	12,0 %	8,2 %	5,5 %	4,8 %	9,3 %	7,9 %	5,1 %	8,7 %
Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás	12,4 %	14,8 %	**15,2 %**	11,0 %	8,2 %	6,2 %	14,8 %	11,5 %	7,0 %	11,7 %
Le han acosado en el trabajo (DO)	7,6 %	8,7 %	**9,2 %**	6,7 %	2,7 %	0,7 %	2,7 %	2,2 %	0,6 %	5,0 %
Le han acusado falsamente de la comisión de delitos como robar	3,4 %	6,0 %	5,3 %	4,6 %	0,0 %	0,0 %	**6,7 %**	0,0 %	0,0 %	3,3 %

Fuente: elaboración propia: N = 1.739 (sólo quienes han trabajado o buscado trabajo el último año).

- Finalmente, al 13 % de las personas de origen árabe, amazigh o de países del norte de África, les han pedido que se quiten algún símbolo religioso o cultural en su lugar de trabajo. El 60 % de las personas que han sido víctimas de este tipo de discriminación declaran profesar el islam.

Gráfico 58. Porcentaje de personas a las que le han pedido quitarse algún símbolo religioso o cultural en el ámbito laboral por religión de personas que han vivido dicha situación discriminatoria



Fuente: elaboración propia. N = 60 (personas que declaran que les han pedido quitarse algún símbolo religioso o cultural en el ámbito laboral).

- Ni el sexo ni la edad son factores que determinen diferencias en la prevalencia de las situaciones de discriminación en el medio laboral.
- Se observa que las personas con menor nivel de estudios perciben en mayor medida situaciones de discriminación como sentir acoso en el lugar de trabajo, o mayor control o vigilancia.
- Se observa que el acoso en el lugar de trabajo y los malos tratos de clientes y/o proveedores presentan una prevalencia algo mayor en los municipios más pequeños, de menos de 20.000 habitantes.

Tabla 42. Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones del sub-ámbito de relaciones en el medio laboral, según factores sociodemográficos

	Le han insultado o humillado públicamente (DO)	Le han pedido que se quite algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	Le han tratado mal/ humillado las/os clientes o proveedores (DO)	Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás	Le han acosado en el trabajo (DO)	Le han acusado falsamente de la comisión de delitos como robar
SEXO						
Mujer	9,8 %	2,9 %	8,9 %	11,7 %	4,8 %	3,7 %
Hombre	10,2 %	4,3 %	8,4 %	11,6 %	5,2 %	2,8 %
EDAD						
16-24 años	9,1 %	4,3 %	8,4 %	11,9 %	6,5 %	4,5 %
25-40 años	11,1 %	3,8 %	8,7 %	12,4 %	4,2 %	3,0 %
41-65 años	9,1 %	3,0 %	8,2 %	10,2 %	5,0 %	3,2 %

	Le han insultado o humillado públicamente (DO)	Le han pedido que se quite algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	Le han tratado mal/ humillado las/os clientes o proveedores (DO)	Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás	Le han acosado en el trabajo (DO)	Le han acusado falsamente de la comisión de delitos como robar
PAÍS DE NACIMIENTO						
España	9,5%	2,9%	8,4%	11,5%	5,4%	5,6%
Otro	10,1%	3,7%	8,7%	11,7%	4,9%	2,8%
TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA						
6 meses a 1 año	9,4%	4,1%	4,9%	10,2%	8,4%	3,3%
1 a 2 años	16,2%	2,9%	7,7%	11,5%	3,6%	3,3%
2 a 5 años	11,5%	5,8%	10,3%	10,3%	3,9%	5,5%
5 a 10 años	8,5%	3,2%	8,6%	12,2%	4,3%	2,0%
Diez a más años	10,7%	3,7%	10,4%	12,1%	5,7%	1,8%
NIVEL DE ESTUDIOS						
Sin estudios	7,5%	6,8%	4,4%	15,6%	10,2%	3,2%
Estudios primarios	9,0%	4,6%	8,3%	16,9%	3,7%	5,9%
Estudios secundarios	11,1%	4,1%	9,7%	11,2%	5,8%	4,0%
Formación profesional	10,3%	2,9%	9,5%	10,1%	5,5%	2,3%
Estudios universita rios y de posgrado	8,8%	1,8%	7,1%	10,3%	2,3%	1,9%
TAMAÑO HÁBITAT						
Municipio de más de 200.000 habitantes	8,8%	3,1%	7,7%	12,1%	4,6%	3,6%
Municipio entre 20.001 y 200.000 habitantes	11,7%	4,0%	9,1%	10,8%	4,5%	3,0%
Municipio de menos de 20.000 habitantes	10,8%	4,2%	12,0%	12,0%	8,4%	2,9%

Fuente: elaboración propia: N = 1.739 (sólo quienes han trabajado o buscado trabajo el último año).

En general las discriminaciones en el ámbito de las relaciones laborales se ven mediadas por los estereotipos y una imagen negativa de tiene la población mayoritaria sobre los distintos grupos étnicos. En el caso de las mujeres nativas americanas, se hace referencia a estereotipos como la falta de educación, y en las mujeres gitanas, sobre todo

se manifiesta en comentarios despectivos o en ser tratadas de manera diferente a sus compañeras/os no gitanas.

«Seguimos siendo estereotipadas, como no saben ni leer, no saben ni escribir, no hablan bien o te llegan a decir dentro de los mismos trabajos, por favor, hable bien porque usted está con mis hijos y luego mis hijos copian su manera de hablar y se ríen de ellos.»

«Y con las gitanas igual, por lo del cabello largo, o cualquier rasgo que les identifique como gitana, que por eso algunas lo han dejado como la familia diga porque es ladrona, es ladrón, entonces no lo voy a meter a mi casa ni a mi trabajo. Y conozco a unas personas mayores que trabajan en hostelería y sí me dicen eh, que sea latino, porque ni que sea musulmán, ni que sea marroquí, ni que sea gitano porque son ladrones.»

(Participantes grupo de discusión con empleadas del hogar).

«Cuando yo entré a trabajar en como mediadora en un Colegio de 9 a 17, ya de adulta, fue la peor experiencia de mi vida. Yo cada lunes, cuando tenía que ir al colegio a trabajar, amanecía con anginas de la bajada de defensa del estrés (…). Sufrí lo insufrible.»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

En el grupo focal con personas del colectivo LGBTI+, señalaron que dentro de sus lugares de trabajo o en la búsqueda de empleo también se enfrentaron con prejuicios. Un participante relató cómo, al hacer prácticas en hostelería, fue testigo de comentarios despectivos y racistas, tanto de compañeros como de clientes.

«A las horas de las comidas hablaban feísimo. Se expresaban mal de los homosexuales y de las prostitutas. O sea, las mujeres que vienen de Latinoamérica vienen a eso: a prostituirse aquí y todos los que tú ves que no son como tan gallardos, entonces son maricones. Y yo en esas comidas, respiraba profundo. (…) Al final dije, no, yo este lugar no lo quiero para mí.»

(Hombre gay, grupo focal con personas del colectivo LGBTI+).

En la siguiente tabla se muestra la comparación de los resultados para cada uno de los ítems de los tres sub-ámbitos analizados de empleo, entre la edición 2020 y la edición 2024 del estudio de percepción de la discriminación. Se observa que la percepción de discriminación aumenta en todos los ítems, es decir, aumenta el porcentaje de personas encuestadas que declaran haber vivido las distintas situaciones de discriminación en el ámbito laboral, siendo la media de todos ellos de 5,4 p.p.

Las variaciones más altas entre una edición y otra se producen en el sub-ámbito de las condiciones de empleo y derechos laborales. Específicamente, en la percepción de cobrar menos que otras personas por el mismo trabajo, la asignación de trabajos que no corresponden con las funciones del puesto y la negación de contrato o alta de la seguridad social.

Tabla 43. Porcentaje de personas que sí han sentido ser discriminados por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito del empleo

	2020	2024	Variación
Búsqueda y acceso al empleo			
No le han escuchado/atendido cuando ha ido a buscar empleo en algún lugar	7,0%	11,2%	+4,2 p.p.
Le han rechazado o tratado de manera negativa durante una entrevista de trabajo	7,0%	13,3%	+6,3 p.p.
Condiciones de empleo y derechos laborales			
No le han hecho un contrato / no le han dado de alta en la Seguridad Social	4,7%	13,3%	**+8,6 p.p.**
Le han asignado trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto	4,1%	13,4%	**+9,3 p.p.**
No le han dado vacaciones	2,8%	10,3%	+7,5 p.p.
No le han permitido acudir a cursos para el empleo	1,2%	2,0%	+0,8 p.p.
Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas	2,2%	5,8%	+3,6 p.p.
Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo	5,2%	12,0%	+6,8 p.p.
Le han dado los peores horarios y/o los trabajos más duros	5,7%	13,3%	+7,6 p.p.
Le han despedido sin explicar el motivo	2,9%	10,1%	+7,2 p.p.
Ha tenido problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo	3,4%	7,8%	+4,4 p.p.
Relaciones en el medio laboral			
Le han insultado o humillado públicamente (DO)	4,9%	10,0%	+5,1 p.p.
Le han pedido que se quite algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	1,9%	3,5%	+1,6 p.p.
Le han tratado mal/humillado las/os clientes o proveedores (DO)	4,5%	8,7%	+4,2 p.p.
Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás	6,8%	11,7%	+4,9 p.p.
Le han acosado en el trabajo (DO)	3,7%	5,0%	+1,3 p.p.
Le han acusado falsamente de la comisión de delitos como robar		11,7%	

Fuente: elaboración propia.

Estudios externos evidencian que las empleadas de hogar y de cuidados de personas mayores han sufrido en mayor medida situaciones de violencia y/o agresión, hechos que se intensifican entre aquellas que están en situación administrativa irregular (Red Acoge, 2022). Al comparar los niveles de discriminación de las mujeres empleadas en trabajo doméstico con los del total de mujeres empleadas se observa que, en general, las mujeres trabajadoras del hogar, declaran haber vivido situaciones de discriminación laboral por motivos étnicos en mayor proporción en 13 de las 17 situaciones analizadas.

Las situaciones que se repiten con mayor frecuencia entre las mujeres limpiadoras y/o cuidadoras en el hogar son los despidos sin explicar motivo (17 %), el tener peores horarios y/o trabajos más duros (19 %) y el que se les asignen trabajos que no corresponden con las funciones de su puesto (18 %). Las mujeres participantes del grupo focal con empleadas del hogar, ejemplifican el tipo de trabajos que les asignan, que nada tienen que ver con sus puestos.

«Cuando tú estás trabajando de interna, suele pasar, que a ti te llevan a limpiar la casa de Cáceres, a limpiar la casa de aquí, de allá. Bueno, a mí me ha tocado limpiar hasta un potrero. O sea, es increíble cómo ese exceso de tareas y ese trato discriminatorio.»

«Me decía la señora de la casa, porfa haga las tareas de inglés con los niños, que le practique con ellos y mientras usted cocina, por favor que le den la tarea en inglés para que usted les pueda corregir. Tú te imaginas lo que es todo ese trabajo en uno solo y lo que te ahorras porque no pagas profesora extra, porque tienes la cocinera, la que te limpia. O sea, somos todólogas. Somos todólogas y no nos pagan igual que al resto.»

(Participantes grupo de discusión con empleadas del hogar).

4.3.3. La experiencia de la discriminación en el ámbito de la formación para el empleo

Preguntas incluidas en la encuesta

En el siguiente apartado se analiza la participación de las personas entrevistadas en cursos de formación laboral, tanto para población empleada como la desempleada.

Se incluyeron dos preguntas sobre formación para el empleo en la encuesta. En primer lugar, se pregunta si ha realizado algún curso de formación para el empleo para personas desempleadas y/o trabajadoras. Si la respuesta es afirmativa, se da paso a la segunda pregunta que consiste un bloque de cuatro ítems sobre posibles situaciones de discriminación en la formación para el empleo.

Análisis de los principales resultados

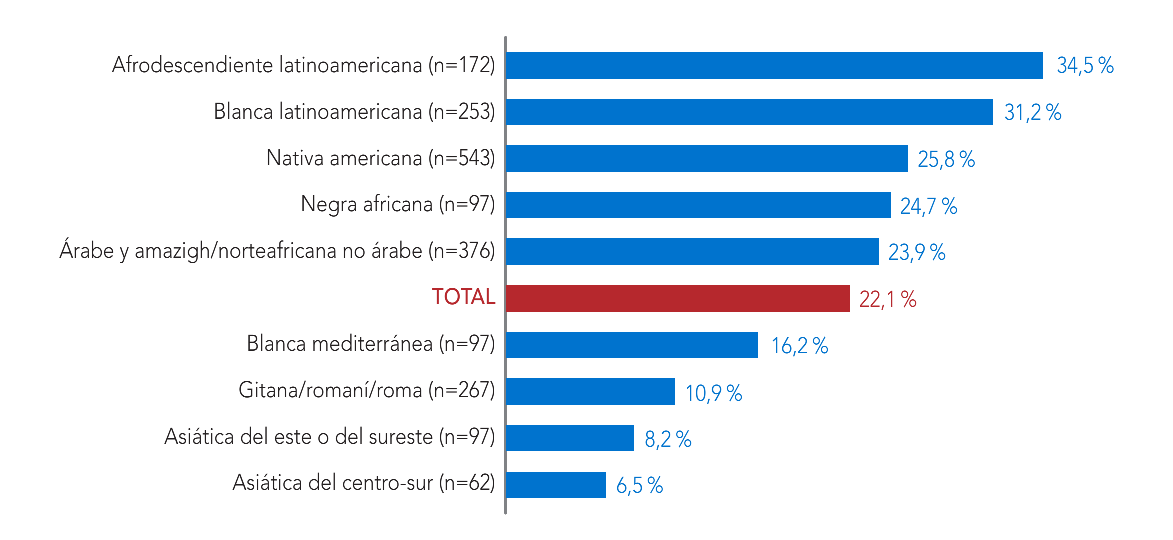
Según los resultados de la encuesta, un 22 % de la población participante en el estudio ha realizado algún curso de formación en el último año. Esto supone un aumento de alrededor de 7 puntos porcentuales con respecto al estudio de 2020.

Los grupos que se han formado en mayor proporción son, prácticamente como en ediciones anteriores, la población afrodescendiente latinoamericana (34,5 %), la blanca latinoamericana (31,2 %) y la nativa americana (25,8 %). Por el contrario, la población asiática, tanto del sureste como del centro-sur, es la que menos accede a este tipo de formaciones.

La mayoría de las personas que realizan formaciones para el empleo, cuentan con estudios secundarios o formación profesional, que suman el 64 %. Solo el 16,5 % de los encuestados que se han formado para el empleo en el último año cuenta con niveles bajos de educación (sin estudios o primarios).

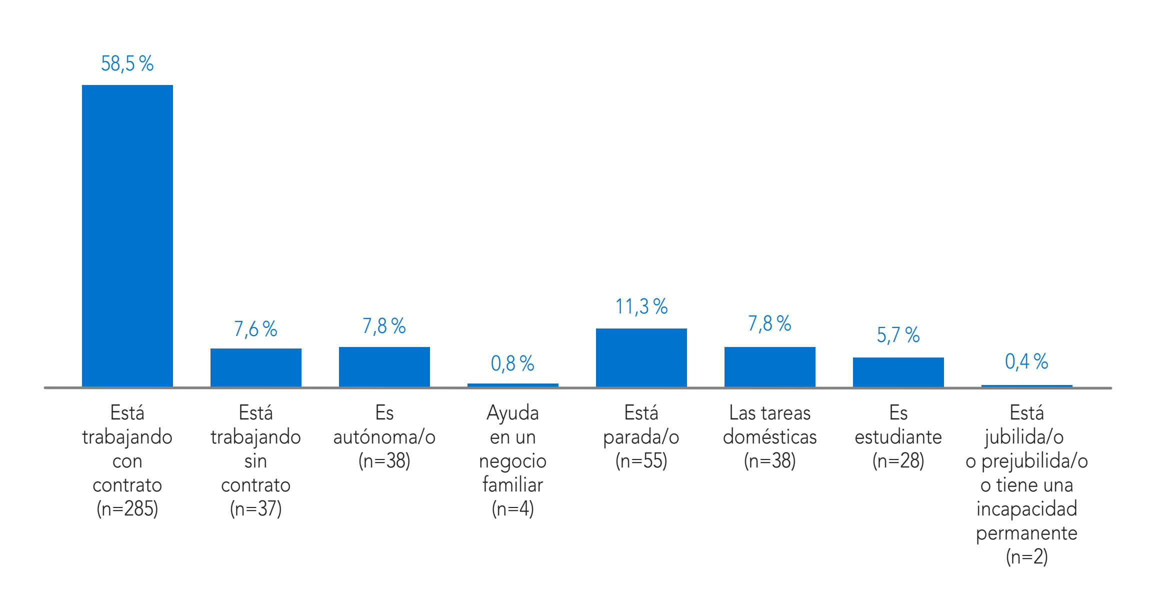
Al observar a la muestra de la población que realizó cursos de formación para el empleo en el último año según situación ocupacional, se observa que esta se compone en su mayoría (58,5 %) por personas que estaban trabajando con contrato en el momento de la encuesta, y seguid de la población parada (11,3 %). Ambos grupos varían considerablemente en comparación con el estudio del 2020, donde eran el 37 % población empleada y el 33 % de la población parada quienes asistían a cursos de formación para el empleo. Las personas que se encuentran trabajando sin contrato, son autónomas o cumplen con las tareas del hogar, participan en menor medida de este tipo de cursos.

Gráfico 59. Realización de algún curso de formación para el empleo para personas desempleadas y/o trabajadoras en el último año por grupos étnicos



Fuente: elaboración propia: N = 2.200.

Gráfico 60. Realización de algún curso de formación para el empleo para personas desempleadas y/o trabajadoras en el último año por ocupación



Fuente: elaboración propia. N = 487 (solo quienes han realizado un curso de formación para el empleo en el último año).

En general el grado de discriminación en el ámbito formativo es bajo. Solo el 11,3 % de la población que ha asistido a formaciones para el empleo declara haber sufrido discriminación por motivos étnicos en al menos una de las situaciones analizadas.

En términos globales, la percepción de la discriminación en el ámbito de la formación para el empleo ha experimentado un incremento medio de 2 puntos porcentuales entre la población susceptible de vivir esas situaciones. El aumento más notable se produce entre las personas que señalan que sus compañeros/as les han insultado o humillado (3,8 p.p.).

Tabla 44. Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por origen racial o étnico en las situaciones descritas en el ámbito de establecimientos o espacios abiertos al público

	2020	2024	Variación
No le han autorizado a participar en un curso que ofrecía el Servicio Público de Empleo u otra entidad pública	0,6%	2,4%	+1,8 p.p.
Su empresa no le ha permitido inscribirse en un curso de formación que ofrecía una entidad	0,6%	1,4%	+0,8 p.p.
El profesorado le ha tratado de forma diferente en las clases	1,3%	2,8%	+1,5 p.p.
Las compañeras/os o profesores le han insultado o humillado (DO)	1,4%	5,2%	+3,8 p.p.

Fuente: elaboración propia

Como en otros ámbitos, también aquí se observan algunas variaciones en función del grupo étnico:

- El dato más llamativo es el del 5,2% afirma que los/as compañeros/as o profesores/as le han insultado o humillado por su origen étnico. Destaca el alto porcentaje (11%) de personas nativas americanas que dicen haber experimentado este tipo de discriminación.
- El 2,4% considera que no le han dejado participar en un curso que ofrecía el Sistema Público de Empleo u otra entidad pública por su origen racial o étnico. Las poblaciones con mayor prevalencia en este ítem son las personas negras africanas y de la etnia gitana.
- El 1,4% manifiesta que no le han dejado participar en un curso que ofrecía una entidad privada.
- Cuando se pregunta si el profesorado le ha tratado de forma diferente en las clases por su origen étnico, tan solo el 2,8% indica que ha sufrido este tipo de discriminación, siendo las personas blancas mediterráneas las que más han experimentado este tipo de situaciones.

Tabla 45. Situaciones discriminatorias en el ámbito formativo por grupos étnicos

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
No le han autorizado a participar en un curso que ofrecía el Servicio Público de Empleo u otra entidad pública	3,3%	**7,3%**	2,0%	2,3%	0,0%	0,0%	5,4%	0,0%	1,8%	2,4%

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Su empresa no le ha permitido inscribirse en un curso de formación que ofrecía una entidad	3,3%	3,6%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**5,4%**	0,0%	1,8%	1,4%
El profesorado le ha tratado de forma diferente en las clases	4,9%	1,8%	4,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	**6,9%**	1,8%	2,8%
Las compañeras/os o profesores le han insultado o humillado (DO)	4,9%	3,6%	5,1%	**11,4**	0,0%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	5,2%

Fuente: elaboración propia. N = 487 (solo quienes han realizado un curso de formación para el empleo en el último año).

Conclusiones

→ La situación de las personas de los diversos grupos étnicos ha mejorado en el mercado de trabajo notablemente respecto a la situación que vivieron en 2020 coincidiendo con el periodo del inicio de la pandemia del COVID-19. En este sentido, su tasa de desempleo se sitúa en los mismos niveles que los del conjunto de la población, según la EPA del primer trimestre de 2024 (12 %). Esta mejora también se traduce en una alta tasa de población ocupada (74 %), en una situación de regularidad, es decir, con contrato laboral (el 54 % del total de población), y con notable estabilidad, aunque algo inferior a la media (el 67 % de quienes están ocupadas lo están con un contrato indefinido, frente al 72 % del conjunto de la población), algo superior entre las mujeres, como sucede en el conjunto del mercado de trabajo.

- Los grupos con mayores tasas de empleo con contrato son los nativos americanos (63 %), los blancos mediterráneos (61 %); siendo la población gitana la menos beneficiada por esta situación (40 %).

- De manera complementaria la tasa de desempleo más alta la presenta la población gitana o romaní (27 %), seguida de la población afrodescendiente latinoamericana (17 %).

- Un 8 % de las personas trabaja sin contrato, siendo las afrodescendientes latinoamericanas las que en mayor proporción se encuentran en esta situación (12 %).

- El 12 % de la población trabaja como autónoma, siendo, como en anteriores ediciones (3 p.p. por debajo de la media de la población). Una proporción que viene a incrementarse por la alta prevalencia de esta modalidad de empleo entre las personas de Asia o del sureste (26 %) y del centro-sur (20 %).

- ➔ En 2024 se observa un cambio en la composición sectorial de la población ocupada encuestada. Esto implica fundamentalmente un incremento del peso del sector de la construcción (en 14 p.p.) y de los servicios y actividades empresariales (5 p.p.), mientras desciende un poco el peso en diversos sectores como el comercio y reparaciones (7 p.p.), la hostelería (6 p.p.), y la educación y actividades sociosanitarias (7 p.p.). No obstante, esta radiografía sectorial sigue mostrando el predominio de un tipo de empleo en sectores que implican baja cualificación.

  - La mayor concentración se produce en los sectores de comercio y reparaciones, y en construcción (20 % en cada uno de ellos).
  - El empleo se concentra de diferente manera por grupos étnicos, lo que apunta a una segregación sectorial. Así sigue siendo significativa: la alta concentración, muy por encima de la media, entre la población nativa americana del empleo doméstico (22 %); entre la blanca mediterránea en la construcción (46 %); en la asiática de ambas regiones, en el comercio y la hostelería; y la población gitana en el comercio.
  - Las ocupaciones más frecuentes están claramente relacionadas con la distribución sectorial del empleo, concentrándose en la de camarero/a vinculada al sector de la hostelería (17,4 %), el de oficios varios entre los hombres (18 %), la de limpieza y empleo del hogar entre las mujeres (17 %), y las ocupaciones relacionadas con el comercio de venta (15 % en ambos casos).
  - El 20 % de las personas encuestadas que trabajan se perciben sobrecualificadas para sus empleos, siendo más común entre los grupos con mayor nivel educativo. Por otro lado, solo el 16 % de las personas migrantes ha logrado convalidar sus títulos extranjeros en España, lo que limita su acceso a empleos acordes a su formación, y reduce su estabilidad y seguridad en el empleo (las personas con títulos no convalidados reportan mayores dificultades para obtener empleos formales).
  - El peso del empleo doméstico, especialmente entre las mujeres nativas americanas, es muy importante (32 % y 16 % del total de mujeres ocupadas); la estigmatización las aboca a este tipo de empleos. A pesar de algunos avances, las condiciones laborales en el servicio doméstico siguen siendo precarias, con una alta proporción de mujeres trabajando sin contrato (22 %, 14 p.p. por encima de la media), especialmente internas, y enfrentando dificultades para regularizar su situación administrativa. Además, acusan la alta sobrecarga laboral, lo que contribuye a la vulnerabilidad de estas trabajadoras y perpetúa la discriminación y el sexismo en este sector. El movimiento activista del sector aboga por la erradicación del trabajo doméstico.

- ➔ La percepción de discriminación en el ámbito laboral es la más alta entre todos los ámbitos analizados, el 80 % de las personas encuestadas dicen haber vivido al menos una situación de discriminación. Se detecta un incremento en la vivencia por parte de las personas encuestadas de todas las situaciones analizadas, siendo la media de todas ellas de 5,4 p.p. (uno de los ámbitos en que más crece).

  Los grupos con mayor probabilidad de sufrir estas situaciones de discriminación son la población afrodescendiente latinoamericana, la árabe y norteafricana no árabe, la nativa americana, y la africana negra. Respecto a la anterior edición llama la atención el incremento en la prevalencia de la población nativa americana y la disminución en la población negra africana. Las empleadas del hogar experimentan en mayor medida situaciones de discriminación por su origen étnico en 13 de las 17 situaciones analizadas.

- En el ámbito de la búsqueda de empleo, un 11 % de las personas encuestadas reporta no haber sido escuchada al buscar empleo, mientras que un 13 % indica que ha sido rechazada durante una entrevista debido a su origen étnico o racial. Los grupos más afectados son las personas afrodescendientes, gitanas, y nativas americanas, quienes presentan los mayores índices de discriminación en estos procesos.
- Las personas encuestadas también apuntan a algunas situaciones de discriminación por origen étnico relativas a sus condiciones de empleo, que pueden estar vulnerando derechos laborales. Así, destaca la discriminación en la asignación de tareas no correspondientes al puesto (13,4 %), en la negativa a firmar contratos o registrarlos en la Seguridad Social (13,3 %) y en la asignación de los horarios y/o trabajos más duros (13,3 %); un 12 % cree experimentar discriminación salarial, y un 10 % señalan que no le han dado vacaciones. Las personas afrodescendientes latinoamericanas, africanas negras y nativas americanas son las más afectadas por estas prácticas, lo que evidencia la persistencia de desigualdades raciales en las condiciones laborales.
- En las relaciones en el entorno laboral, un 12 % de las personas señala haber sufrido mayor control y vigilancia debido a su origen étnico, mientras que un 10 % ha sido insultada o humillada. Los grupos afrodescendientes y árabes/norteafricanos son los más expuestos a este tipo de trato discriminatorio, que incluye también acoso laboral y la obligación de renunciar a símbolos religiosos o culturales.

➔ Como en resto de ámbitos también han aumentado las situaciones de discriminación por origen étnico en la formación por el empleo (2 p.p. de media). El acceso a cursos de formación para el empleo es más limitado para las personas encuestadas afrodescendientes y del África negra, donde un 7,3 % reportó que le han impedido asistir a estos cursos por su origen étnico. Por otro lado, el 11 % de las personas nativas americanas participantes de este tipo de cursos reportan haber sido insultadas o humilladas por compañeros/as y profesores.

➔ Los hallazgos de este capítulo reflejan un panorama persistente de discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, limitando algunos derechos fundamentales a una proporción destacada de población de las minorías étnicas analizadas.

4.4. La percepción de las consecuencias de la discriminación

Preguntas incluidas en la encuesta

Analizar las consecuencias de la discriminación percibida es uno de los temas más complejos de abordar en un estudio de estas características, así como de detectar mediante un cuestionario. Además de que las personas pueden no ser conscientes del posible trato discriminatorio existente, resulta aún más difícil que lo sean de las consecuencias que se derivan de estas situaciones. Por otro lado, también aumenta la complejidad el hecho de la imposibilidad de controlar la interacción entre las variables que puedan tener diversas consecuencias en la vida de las personas, más allá del trato discriminatorio.

El siguiente es un análisis tentativo de las consecuencias más frecuentemente identificadas por las personas que perciben haber sido discriminadas, y que permiten plantear algunas hipótesis. Continuando con la lógica del cuestionario de las anteriores edicio-

nes, se preguntó a las personas por las posibles consecuencias derivadas de la discriminación experimentada a partir de las siguientes aproximaciones:

- Primero, se ha preguntado de manera abierta a las personas que han reconocido haber sufrido alguna experiencia de trato discriminatorio debido a su origen racial o étnico, por las consecuencias que esto ha implicado en su vida, con objeto de comprobar las respuestas espontáneas.

- En segundo lugar, se realiza una pregunta cerrada, con alternativas de respuestas que reflejen diferentes posibilidades (derivadas de las más frecuentes en anteriores ediciones), para que la persona identifique entre éstas las posibles consecuencias experimentadas.

Análisis de los principales resultados

Los resultados de la pregunta abierta sobre las consecuencias de las experiencias de discriminación que han experimentado en su vida han sido los siguientes:

- La respuesta más común indicada por el 23 % de quienes perciben haber sufrido discriminación, hace referencia a que estos hechos les han provocado tristeza, depresión y otras consecuencias psicológicas. Esta proporción es muy similar a la respuesta dada en 2020.

- Las personas a las que les da igual y que señalan que estos hechos no les ha implicado ninguna consecuencia son el 20,4 %, lo que supone un descenso de 6 p.p. respecto a 2020.

- Otro tipo de consecuencias que reconocen sufrir las personas encuestadas están relacionadas con la desconfianza generada (13,6 %); un 7,8 % ha sentido frustración e impotencia y un 6 % reconoce haberse alejado y evitado la integración con españoles y sí haberse unido más con sus compatriotas. Todos los porcentajes sobre estas consecuencias tras haber sufrido alguna situación discriminatoria son mayores que en la edición de 2020.

- Por otro lado, un 10,1 % se ha reafirmado o fortalecido para hacerse respetar.

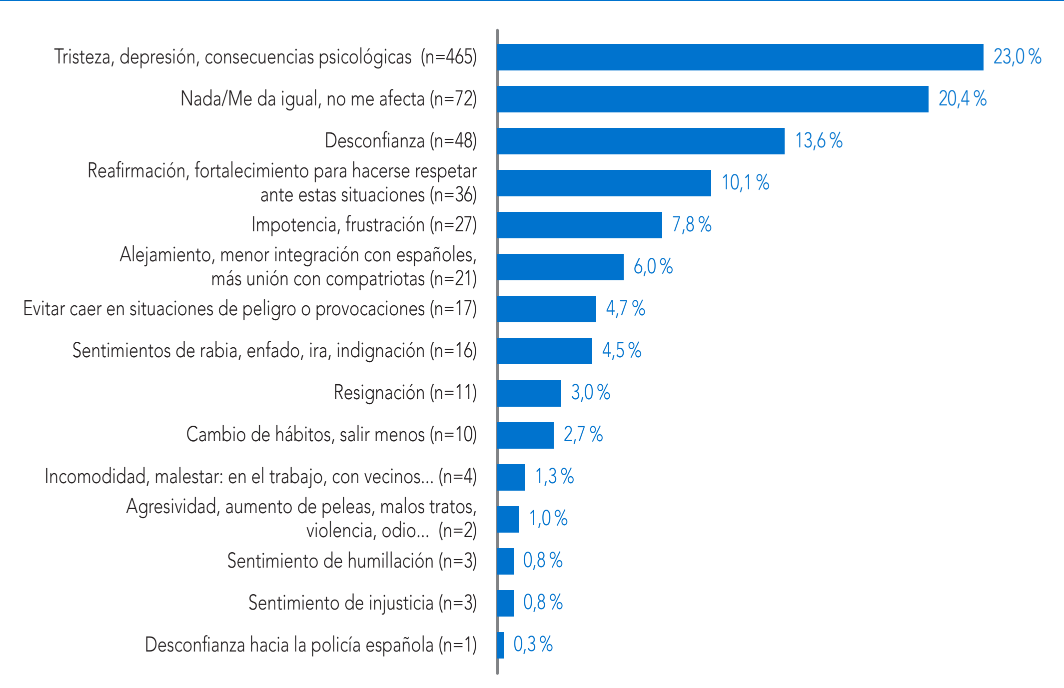
- Otras consecuencias mencionadas con menor frecuencia están relacionadas con la actitud inmediata ante este tipo de situaciones. Un 4,7 % indica evitar caer en situaciones peligrosas o en provocaciones, un 4,5 % admite tener sentimientos de rabia, ira o indignación y otro 3 % se resigna ante la situación discriminatoria. Todas estas consecuencias señaladas han ido apareciendo en algún momento desde las entrevistas, particularmente una actitud más relacionada con evitar las provocaciones.

La siguiente tabla muestra las consecuencias de las experiencias de discriminación racial que han vivido las personas de los distintos grupos étnicos, que en términos generales no han cambiado de forma relevante por perfiles:

- La tristeza, depresión y otras consecuencias psicológicas son las más apuntadas por parte de las personas afrodescendientes (29,7 %) y las asiáticas del este o del sureste (30,3 %).

- Las personas que más indiferencia muestran, ante estas experiencias discriminatorias, son las personas blancas latinoamericanas (50 %), gitanas (31 %) y asiáticas del centro-sur (28,6 %). Este último grupo de personas también son las que más desconfianza desarrollan como consecuencia de estos episodios discriminatorios, seguido de los grupos conformados por las personas afrodescendientes (21,6 %) y negras africanas (18,8 %). El 12 % de este grupo étnico ha optado por una menor integración con españoles y una unión mayor con sus compatriotas.

Gráfico 61. ¿Cuáles cree que han sido las consecuencias de las experiencias de discriminación racial que ha vivido en su vida? (Vividas en primera persona)



Fuente: elaboración propia. N = 354 (quienes han vivido situaciones discriminatorias en primera persona).

- Las personas blancas mediterráneas destacan por ser aquellas que, con amplia diferencia del resto de grupos étnicos, más se han fortalecido para hacerse respetar ante estas situaciones (37,5 %). Estas personas son también sin embargo las que han cambiado los hábitos y salen menos tras los acontecimientos discriminatorios (25 %).

- Por otro lado, las personas asiáticas del centro-sur son las que mayor grado de resignación manifiestan (14,3 %), mismo porcentaje de personas en este grupo étnico que siente impotencia y frustración. Esta misma emoción es la que más sienten las personas blancas latinoamericanas (16,7 %) y las personas afrodescendientes (15,2 %).

Tabla 46. ¿Cuáles cree que han sido las consecuencias de las experiencias de discriminación racial o étnica que ha vivido en su vida? (Vividas en primera persona) (Por grupos étnicos)

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Tristeza, depresión, consecuencias psicológicas…	29,7 %	18,8 %	19,1 %	24,4 %	**30,3 %**	14,3 %	21,4 %	12,5 %	16,7 %	23,0 %
Nada/Me da igual, no me afecta	8,1 %	18,8 %	24,5 %	20,0 %	18,2 %	28,6 %	31,0 %	0,0 %	**50,0 %**	20,4 %

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Desconfianza	21,6%	18,8%	11,7%	14,4%	15,2%	**28,6%**	9,5%	0,0%	0,0%	13,6%
Reafirmación, fortalecimiento para hacerse respetar ante estas situaciones	5,4%	6,3%	12,8%	6,7%	9,1%	0,0%	7,1%	**37,5%**	16,7%	10,1%
Impotencia, frustración	16,2%	9,4%	3,2%	6,7%	9,1%	14,3%	4,8%	12,5%	**16,7%**	7,8%
Alejamiento, menor integración con españoles, más unión con compatriotas	0,0%	**12,5%**	7,4%	6,7%	3,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	6,0%
Evitar caer en situaciones de peligro o provocaciones	2,7%	3,1%	**7,4%**	6,7%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	4,7%
Sentimientos de rabia, enfado, ira, indignación	5,4%	3,1%	**6,4%**	5,6%	3,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	4,5%
Resignación	5,4%	3,1%	2,1%	2,2%	3,0%	**14,3%**	2,4%	12,5%	0,0%	3,0%
Cambio de hábitos, salir menos	0,0%	6,3%	1,1%	2,2%	6,1%	0,0%	0,0%	**25,0%**	0,0%	2,7%
Incomodidad, malestar: en el trabajo, con vecinos…	0,0%	0,0%	1,1%	2,2%	0,0%	0,0%	**4,8%**	0,0%	0,0%	1,3%
Agresividad, aumento de peleas, malos tratos, violencia, odio…	**2,7%**	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	1,0%
Sentimiento de humillación	0,0%	0,0%	1,1%	**2,2%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
Sentimiento de injusticia	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	**3,0%**	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,8%
Desconfianza hacia la policía española	**2,7%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%

Fuente: elaboración propia. N = 354 (quienes han vivido situaciones discriminatorias en primera persona)

Las diferencias por sexo no son muy relevantes, sin embargo, llama la atención el hecho de que en esta edición las mujeres se muestran más indiferentes como consecuencia de las situaciones discriminatorias que viven en primera persona (22,4%) frente a los hombres (17,8%). Por el contrario, estos muestran más desconfianza (15,9%) que ellas (12,2%).

También, aunque con una diferencia mínima de poco más de 1 p.p., las mujeres sienten más tristeza, depresión y otras secuelas psicológicas que los hombres. Con diferencias igual de pequeñas, los hombres optan más que las mujeres por el fortalecimiento para hacer respetar ante este tipo de situaciones discriminatorias (10,8 %), pero también sienten más impotencia que ellas (8,9 %).

Tabla 47. ¿Cuáles cree que han sido las consecuencias de las experiencias de discriminación racial que ha vivido para su vida? (Vividas en primera persona y por sexo)

	Mujeres	Hombres
Tristeza, depresión, consecuencias psicológicas…	**23,5 %**	**22,3 %**
Nada/Me da igual, no me afecta	22,4 %	17,8 %
Desconfianza	12,2 %	15,9 %
Reafirmación, fortalecimiento para hacerse espetar ante estas situaciones	9,7 %	10,8 %
Impotencia, frustración	7,1 %	8,9 %
Alejamiento, menor integración con españoles, más unión con compatriotas	5,6 %	6,4 %
Sentimientos de rabia, enfado, ira, indignación	4,6 %	4,5 %
Evitar caer en situaciones de peligro o provocaciones	4,6 %	5,1 %
Resignación	3,1 %	2,5 %
Cambio de hábitos, salir menos	2,6 %	2,5 %
Agresividad, aumento de peleas, malos tratos, violencia, odio…	1,5 %	0,6 %
Incomodidad, malestar: en el trabajo, con vecinos…	1,0 %	1,3 %
Sentimiento de humillación	1,0 %	0,6 %
Sentimiento de injusticia	0,5 %	0,6 %
Desconfianza hacia la policía española	0,5 %	0,0 %

Fuente: elaboración propia. N = 354 (quienes han vivido situaciones discriminatorias en primera persona).

Las respuestas a la pregunta con categorías cerradas son coherentes con los resultados de la pregunta abierta sobre las posibles consecuencias de experimentar trato discriminatorio.

Los porcentajes de respuesta para todas las categorías han aumentado de manera sustancial en esta edición.

Tabla 48. Debido a la/s situación/es discriminatoria/s que ha vivido y como efecto de ella/s, ¿ha experimentado alguna de estas consecuencias en su vida? (Vividas en primera persona) (Grupos étnicos)

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana	Total
Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión)	45,9%	**61,3%**	52,0%	51,8%	37,3%	40,9%	32,7%	50,0%	20,0%	47,6%
Siente más rechazo y/o desconfianza hacia el grupo étnico mayoritario	43,2%	36,0%	31,4%	39,3%	28,8%	31,8%	46,2%	**50,0%**	20,0%	37,1%
Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos (bares, discotecas)	16,2%	22,7%	21,6%	19,6%	5,1%	13,6%	13,5%	**25,0%**	0,0%	17,8%
Tiene más desconfianza en las instituciones	18,9%	16,0%	12,7%	8,9%	13,6%	18,2%	21,2%	**37,5%**	0,0%	14,7%
No acude a servicios públicos (médico, colegio)	8,1%	10,7%	11,8%	7,1%	10,2%	**18,2%**	15,4%	12,5%	0,0%	10,3%
Efectos físicos por las agresiones (enfermedades o discapacidades)	5,4%	2,7%	1,0%	0,0%	1,7%	0,0%	9,6%	**12,5%**	0,0%	2,8%

Fuente: elaboración propia. N = 354 (quienes han vivido situaciones discriminatorias en primera persona).

- Un 47,6 % de las personas entrevistadas que ha sufrido experiencias de discriminación en el último año, en primera persona, reconoce que estas les han causados efectos psicológicos, como estrés, ansiedad o depresión, que pueden repercutir de manera muy negativa sobre la salud mental. Esto implica un aumento importante respecto a los resultados de la oleada anterior de 8 p.p.

  Dicha consecuencia se acrecienta especialmente en los grupos conformados por personas negras africanas (61,3 %), árabes (52 %), nativas americanas (51,8 %) y blancas mediterráneas (50 %). Quienes menor impacto en este sentido afirman sufrir son las personas blancas latinoamericanas (20 %) y gitanas (32,7 %). Estos efectos psicológicos han aumentado 11 p.p. entre la población gitana, la cual, como se ha observado a lo largo del estudio y en ediciones anteriores, es uno de los grupos que mayor trato discriminatorio experimenta.

- Respecto a 2020, aumenta de 23 % a 37 % la proporción de quienes indican que sienten más rechazo y/o desconfianza hacia el grupo étnico mayoritario debido al trato discriminatorio sufrido. Esto asciende al 50 % en el caso de las personas blancas mediterráneas (50 %), gitanas (46 %) y afrodescendientes (43 %).

- En menor medida, pero también aumenta el sentimiento de aislamiento, de 14 % a 17,8 %. El aislamiento es una consecuencia que afecta principalmente a las per-

sonas blancas mediterráneas (25 %), así como a las poblaciones de África negra (22,7 %) y árabes (21,6 %).

- El 14,7 % manifiesta tener más desconfianza hacia las instituciones y el 10,3 % decide no acudir a servicios públicos. Quienes mayor desconfianza manifiestan, además de las p ersonas blancas mediterráneas (37,5 %), son las personas gitanas (21,2 %), afrodescendientes (18,9 %) y asiáticas del centro-sur (18,2 %). Este último grupo étnico es el que, en mayor medida, ha decidido no acudir a los servicios públicos (18,2 %), junto a las personas gitanas (15,4 %).

- Los efectos físicos por las agresiones han disminuido respecto a 2020 (2,8 % actual frente a 5,9 % de 2020), aunque el 9,6 % de las personas gitanas reconocen sufrir efectos físicos como consecuencia de haber vivido situaciones discriminatorias en primera persona.

Atendiendo al sexo de las personas, a diferencia de la edición anterior, los hombres señalan sufrir en mayor medida efectos psicológicos (49,3 % de hombres frente a un 46,3 % de mujeres), mientras que las mujeres reconocen sufrir algo más que los hombres un rechazo hacia la sociedad española (40,8 % de mujeres frente a un 32,4 % de hombres). Destaca que los hombres, en mayor medida, deciden no acudir a servicios públicos (13,1 % de los hombres y 8,1 % de las mujeres).

Las consecuencias de la discriminación experimentada se traducen en reacciones diversas, determinadas en buena medida por las condiciones socioeconómicas y también por el capital cultural y relacional.

En algunos casos, existe un proceso de normalización de dichas experiencias, que lleva a intentar evitarlas. Por ejemplo, entre las personas más jóvenes o aquellas sin recursos culturales o económicos, que se encuentran por diversas circunstancias en situación de mayor vulnerabilidad, la reacción ante situaciones de discriminación, rechazo, amenazas o insultos tiende a ser de mayor amedrentamiento y de repliegue en aras de evitar situaciones conflictivas, y también se traducen en un esfuerzo por lograr integrarse.

«Además a mí mi familia en cierta manera me crio para que no creara problemas en el cole (…), si me regañaban o lo que sea, tenía que asumir yo la culpa, o lo que sea con tal de no haber problemas, porque es que ocurre algún conflicto entre algún niño migrante o un niño blanco y la gran mayoría de veces ganaba el blanco.»

«Tienden a callarse, por contentar a los demás o por intentar integrarse (…) Yo como estudiante o como niña, pues siempre lo que he querido es, como lo más neutral posible y poder pasar desapercibida.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

En este esfuerzo por pasar desapercibido, las y los más jóvenes comentan los intentos de «neutralización» de aquellos rasgos físicos por los que pasaron, o como rechazaron o negaron aspectos culturales que identifican a sus grupos étnicos, con tal de no ser diferentes al resto.

«…entonces el tema del seseo, porque mi familia sesea, mi entorno sesea, yo tuve como que dejarlo, o sea, me auto obligué a dejarlo, pero porque noté que en el cole nos regañaban».

«Me daba vergüenza compartir cosas de fiestas o festividades que yo hiciera con el resto, he tenido como un cierto rechazo hacia mi cultura latina; es decir, no me gustaba ciertos eventos tal vez que hacíamos a un familiar o presumir de ser latina; me ha hecho como renegar de ciertas victorias que han conseguido otros.»

«Siempre quería parecerme mucho a mis amigas típicas, blancas, rubias, con ojos azules. Y yo odiaba muchísimo mi pelo porque se metía muchísimo

conmigo. Me lo alisaba siempre, pues pedía a mi madre que me hiciera peinados muy pegados a la cabeza para que no se vieran los rizos.»

«Había gente en el instituto o en el cole que adoptaba ciertos motes porque les parecía gracioso a todos los niños con tal de encajar, los aceptábamos.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

Las participantes del grupo de discusión con mujeres gitanas expresaron la carga emocional que supone enfrentar la discriminación diaria, describiendo una amplia gama de sentimientos negativos derivados de sus experiencias de discriminación racial o étnica en España. Entre los sentimientos descritos por las mujeres están la rabia e impotencia; la tristeza y el agotamiento emocional; la inseguridad y ansiedad; y, la vergüenza e indignación. Estos sentimientos son una respuesta a la discriminación tanto en el ámbito personal como institucional, y tienen un impacto emocional profundo. Además, algunas compartieron cómo la ansiedad y la rabia afectan su bienestar y el de sus hijos, y como también se opta por esta neutralización de sus maneras de ser, para evitar el ser discriminadas.

«Sientes una impotencia increíble porque no entiendes por qué tú. O sea, no entiendes ¿por qué me toca a mí esto, por qué tengo que pasar yo siempre por lo mismo? ¿Por qué siempre me paran a mí o siempre me persiguen a mí? No eres feliz, al fin y al cabo, porque no puedes hacer tu vida plena y te afecta a todos los niveles de tu vida.»

«Ese miedo sí que lo he visto constantemente, pero hasta el nivel de modificar su apariencia para decir, tengo que dejar de ser lo que soy yo para poder trabajar.»

(Participantes grupo de discusión con mujeres gitanas).

Ese miedo, consecuencia de las experiencias de discriminación vivida, también se observa entre los y las participantes del grupo focal con personas con discapacidad, quienes manifiestan que hay que luchar contra ese miedo y el aislamiento al cual deriva, para lograr tener la vida que uno quiere, o como ellas llaman, una «vida normal». El sentimiento de vergüenza producto de las constantes humillaciones y burlas por su origen, sumado a su discapacidad, lleva también a que las personas quieran asimilarse lo más posible a la población mayoritaria, como ocurría también con los participantes del grupo de discusión de estudiantes.

«Sí, a veces da miedo salir a la calle. No sé con qué clase de persona te vas a encontrar nada más bajar por el ascensor de tu casa.»

«Entonces ahí había discriminación por tu, eh, raza, origen y, sobre todo, se reían muchísimo de mí por la forma en la que hablaba. Pero muchísimo sí, algunos compañeros, algunos directivos, eh, las personas que trabajaban no, que eran de origen de aquí, pues sí, se reían mucho. Entonces tuve que acomodar mi idioma, mi lengua, a la forma de hablar de aquí para que dejen de reírse, porque yo me sentía humillada.»

(Participantes grupo focal con personas con discapacidad física).

Por último, se evidencia en los grupos focales y de discusión, que el sentimiento de rabia producto del racismo reiterado que lleva a alejarse o aislarse del grupo mayoritario, puede generar también una mayor integración o unión con las personas del propio grupo étnico, de manera de protegerse de otras situaciones de discriminación étnico o racial.

«El año pasado hicimos unas jornadas afro en la universidad y el último taller fue como un taller así de mindfulness, de estos que relajación. También hablamos sobre el racismo y había una chica, por ejemplo, que ya sí que se notaba que por dentro tenía mucho odio acumulado, quizás porque decía que ya estaba cansada, que había sufrido muchísimos, con sus compañeros

de clase o en el colegio y es como que ya estaba cansada, que pasaba de relacionarse porque simplemente quiere, como que evitar volver a experimentar esas situaciones.»

(Participante grupo focal de vivienda).

Esta unión entre las personas de un mismo grupo étnico o también entre personas racializadas, quienes tienen en común el haber vivido experiencias de discriminación, sirve para tener referentes en cuanto a aprender cómo reaccionar frente a estas situaciones. También pueden derivar en sentir un mayor orgullo ante esos rasgos que antes se intentaban esconder. Lo anterior se observa entre los y las participantes del grupo de discusión de estudiantes que, a medida que van creciendo y dotándose de más recursos, de seguridad, algunas de estas personas realizan un cambio, se empoderan, y pasan de ocultarse a reivindicar sus rasgos distintivos

«Pues tú dices o bajo la cabeza y me escondo porque me siento fatal por la forma en la que me hablan y lo que me dicen, o a pesar de, que estás descubriendo que es estar en una silla de ruedas, no, lo primero que se te ve es la silla, aparte del color de piel o de la forma en la que hablas. Pues entonces dices, ¿me escondo o sigo? Y ahí pues las referencias que tengas, pues son las que te dicen sigue o no, y ha habido pues de una y de otra. Algunas veces me he escondido porque no he podido más escuchar, tanto en los institutos como en la calle.»

(Participante grupo focal con personas con discapacidad física).

«A mí lo de soltar mi pelo y como que enseñar mi afro me vino de un día para otro, porque es que yo ya como llevaba ocultándolo toda mi vida, pues como que ya estaba muy cansada ya de ocultar algo que forma parte de mí y que es algo que no voy a poder quitármelo. O sea, por mucho que yo me rape, por mucho que yo me tiña el pelo, me lo alise, siempre voy a tener el pelo a afro. Entonces claro, es como que ya llegas a un punto en el que ya te cansas, cuando ya empecé a crecer y tal, es como que me di cuenta de que es algo que forma parte de mí y es como un símbolo de empoderamiento.»

«Cuando fui un poco más consciente me di cuenta de que no me sentía orgullosa de ser latina y fue un poco fuerte y luego tuve como que revisarme. Ahora estoy como super investigando mis raíces.»

(Participantes grupo de discusión con estudiantes).

Algo similar ocurre con las mujeres gitanas participantes del grupo de discusión, quienes consideran que luchar contra una estructura social que perpetúa su exclusión es agotador y desgastante, sin embargo, sienten orgullo y resiliencia por su grupo étnico. A pesar de la dureza de la discriminación, mencionan cómo la comunidad gitana ha desarrollado una gran capacidad para sobrellevar estas dificultades. A menudo encuentran fuerza en sus vínculos familiares y en la solidaridad dentro de la comunidad. Siguen viendo su identidad como una fuente de fortaleza.

«Si pudiera volver a nacer, sí elegiría ser gitana. El 99% de los gitanos te va a decir que sí, por no decirte el 100%. (…) Qué bonito es ser gitano, pero ¡qué difícil es serlo!»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

Entre aquellas personas con nacionalidad española y condiciones socioeconómicas favorables, próximas a movimientos sociales y organizaciones en defensa de los derechos de las personas de diferentes grupos étnicos, se observa un posicionamiento más claro respecto al racismo, alejado de cualquier autoculpabilización y centrado en la vinculación del racismo con la falta de instrucción y formación de una parte de la población, ante la que simplemente se distancian.

«La gente no se informa. Entonces, hoy en día, cuando yo recibo un comentario racista, no me ofendo. O sea, más bien siento como más misericordia porque simplemente son personas exponiendo su ignorancia. Hoy en día lo veo de manera muy diferente, obviamente por la experiencia, porque lees, te capacitas y al fin y al cabo es el punto de la ignorancia.»

«Ahora mismo reacciono al racismo con pena, porque es algo que, estando en un momento, con toda esta información que tenemos hoy en día, pudiendo estudiar cualquier cosa, eres ya ignorante del todo, las personas que deciden por sí mismo ser racistas.»

«El racismo no es solamente la ignorancia, sino la inconsciencia. Esa dificultad para ponernos en la piel del otro.»

(Participantes grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

Por último, entre las mujeres participantes en el grupo de discusión de empleadas del hogar, se discutió sobre las consecuencias estructurales del racismo y la discriminación étnicas. En el caso de las personas trabajadoras del hogar, la discriminación étnico o racial y por su origen extranjero, limita sus oportunidades laborales al servicio doméstico, sector que, a la vez, suele tener mayor precarización. De manera más amplia, la discriminación reproduce y profundiza en la exclusión social de las personas racializadas, restringiendo su acceso a condiciones laborales dignas, a derechos básicos y a la plena participación en la vida pública.

«Pues yo creo que las consecuencias de la discriminación del racismo son, dentro de lo que somos las mujeres migrantes, uno de los mayores impactos es el impacto económico, porque genera una pobreza increíble. Una de cada tres mujeres dentro del empleo de hogar estamos dentro del umbral de la pobreza.»

«Este trabajo es mucho de clases, existe muchísimo clasismo, muchísima sectorización en ese sentido económico y son parte de las consecuencias que genera la discriminación, el impacto social que puede generar dentro de nosotras como es la exclusión social, los ciclos de la desigualdad, la falta de oportunidades, el trato discriminatorio que hacen perpetuar estos ciclos de desigualdad y de pobreza.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

5. Las variables explicativas de los diferentes niveles de discriminación: el género, la edad, el tamaño del hábitat y otras variables subjetivas

Continuando con la lógica de las ediciones anteriores del estudio, se ha constatado la influencia de diversas variables sociodemográficas de las personas encuestadas en la percepción del trato desigual y/o discriminatorio entre las personas encuestadas.

En esta edición el análisis desciende a las situaciones planteadas en los diversos ámbitos, buscando identificar las relaciones más intensas que dan cuenta de las diferencias existentes en función de las diversas variables sociodemográficas. Estas variables pueden explicar, en algunos casos, la discriminación múltiple o interseccional, es decir, que la discriminación racial o étnica se puede unir o sumar a otros motivos de discriminación, como el sexo, la edad, etcétera, potenciando la discriminación.

5.1. La percepción de la discriminación en función del sexo

La percepción de la discriminación es relativamente diferente entre mujeres y hombres. En concreto, ellos han experimentado más situaciones de discriminación por origen racial o étnico en ámbitos asociados a espacios públicos, mientras que ellas lo han hecho en ámbitos más relacionados con espacios privados, como la vivienda, y/o servicios o espacios relacionados con el rol habitualmente más desarrollado por las mujeres de los cuidados, tales como la educación o la sanidad. En otros ámbitos como el laboral, las diferencias basculan entre ambos sexos en función de la situación. De esta manera se reproducen las tendencias observadas en la edición de 2020.

- En el ámbito de establecimientos y espacios abiertos al público se observan brechas estadísticamente significativas. En este sentido, los hombres son quienes más han sido insultados por la calle (3,8 p.p. por encima de las mujeres), situación considerada como delito de odio; manifiestan en mayor grado que no les han dejado entrar en discotecas, bares, restaurantes y otros espacios públicos (2,4 p.p. por encima de las mujeres), y, son quienes más han percibido malas miradas en tiendas o centros comerciales (3,7 p.p.).

Tabla 49. Percepción de discriminación en los ítems del ámbito de los establecimientos y espacios abiertos al público por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
No le han dejado entrar en una discoteca/ bar/restaurante/cine/tienda (DO)	10,1%	12,5%	11,1%
No le han atendido en una discoteca /bar/restaurante/tienda	10,2%	10,2%	10,2%
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales	**20,5%**	**24,2%**	**22,1%**
Le han insultado en la calle (DO)	12,1%	15,9%	13,8%
Le han pegado en la calle (DO)	3,9%	4,0%	3,9%
Le han puesto más pegas que a otras personas o no le han dejado entrar en un centro cultural o instalación deportiva	2,0%	3,5%	2,6%
No le han parado cuando ha intentado coger un taxi	2,3%	2,9%	2,6%
No se han sentado / se han levantado de su lado en el transporte público	7,4%	7,7%	7,6%
Le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco/ caja de ahorros	15,2%	15,0%	15,1%
Le han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios (telefonía, seguros, etc.)	9,3%	9,9%	9,6%

Fuente: elaboración propia.

- Tal y como se destacaba anteriormente en el informe, en la mayoría de las situaciones descritas son los hombres los que apuntan a más casos discriminatorios en el trato policial, especialmente en la petición de documentación en la calle sin justificación (3 p.p.) y en el registro de pertenencias (2,6 p.p.). Las mujeres, en cambio, manifiestan ser peor tratadas en comisaría cuando realizan gestiones administrativas (1,9 p.p.).
- En el ámbito de la vivienda se producen también diferencias notables en algunos casos. A las mujeres les ponen más impedimentos a la hora de enseñarles viviendas que querían comprar o alquilar (2,1 p.p.), y, sobre todo, a ellas les niegan más el alquiler de una vivienda (2,9 p.p. más de diferencia). Sin embargo, a los hombres les ponen en mayor medida más pegas o requisitos para poder alquilar una vivienda (8,6 p.p.). Es decir, a las mujeres, les niegan desde el inicio en mayor medida el acceso a un posible alquiler, pero a los hombres les ponen más dificultades.
- En el ámbito laboral, se observan diferencias leves, pero no menos importantes. En general, los hombres perciben en mayor medida situaciones como la no formalización de un contrato o darles de alta en la Seguridad Social (2 p.p. de diferencia); pero sobre todo es mayor la proporción de hombres que de mujeres que consideran que les han asignado trabajos extralimitados a sus funciones (3,5 p.p.). También en el marco del puesto de trabajo, ellos manifiestan haber tenido peores horarios y/o trabajos más duros (2,1 p.p. por encima).

  Las mujeres, por su parte, identifican en mayor medida experiencias de trato discriminatorio en la búsqueda de empleo y en términos salariales: consideran que no han sido escuchadas o atendidas cuando buscaban empleo (1,2 p.p. por encima que los hombres) y, cuando lo han tenido, consideran en mayor medida que cobran menos que otras personas que realizan el mismo trabajo (1,1 p.p.).

Tabla 50. Percepción de discriminación en los ítems del ámbito laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
No le han escuchado/atendido cuando ha ido a buscar empleo en algún lugar	**11,7%**	10,5%	11,2%
Le han rechazado o tratado de manera negativa durante una entrevista de trabajo	**13,3%**	13,2%	**13,3%**
No le han hecho un contrato / no le han dado de alta en la Seguridad Social	12,4%	**14,5%**	13,3%
Le han asignado trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto	11,9%	**15,4%**	13,4%
No le han dado vacaciones	9,5%	**11,4%**	10,3%
No le han permitido acudir a cursos para el empleo	**2,3%**	1,7%	2,0%
Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas	4,8%	**7,0%**	5,8%
Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo	**12,5%**	11,4%	12,0%
Le han dado los peores horarios y/o los trabajos más duros	12,4%	**14,5%**	13,3%
Le han despedido sin explicar el motivo	9,5%	**10,9%**	10,1%
Ha tenido problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo	7,5%	**8,2%**	7,8%
Le han insultado o humillado públicamente (DO)	9,8%	**10,2%**	10,0%
Le han pedido que se quite algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	2,9%	**4,3%**	3,5%
Le han tratado mal/humillado las/os clientes o proveedores (DO)	**8,9%**	8,4%	8,7%
Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás	**11,7%**	11,6%	**11,7%**
Le han acosado en el trabajo (DO)	4,8%	**5,2%**	5,0%
Le han acusado falsamente de la comisión de delitos como robar	**3,7%**	2,8%	3,3%

Fuente: elaboración propia.

- En la mayoría de los casos, las mujeres han sido más discriminadas en el ámbito educativo que los hombres. Así, las mujeres señalan haber sufrido en mayor medida burlas, insultos y acoso de otros/as estudiantes (3,3 p.p.); a las mujeres también les han pedido en mayor medida quitarse algún símbolo religioso (0,7 p.p.).

  La cuestión relativa al acoso sufrido por las mujeres responde a la interseccionalidad de la discriminación, confirmada por las personas expertas entrevistadas, que apuntan a diversos estudios en torno al componente de género en la discriminación en el contexto escolar, atribuible a las mayores dificultades de las mujeres a la hora de encontrar o disponer de redes de apoyo ante estas situaciones.

  «El nivel de denuncias de bullying *en el caso de las mujeres es superior al que sufren los varones porque también la capacidad de reacción frente a esos agentes tóxicos es distinta.»*
  (Persona experta entrevistada).

5.2. La variación de las percepciones en función de la edad

La edad vuelve a revelarse como otro de los factores importantes que explica algunas de las diferencias en la percepción de trato discriminatorio en algunos ámbitos, especialmente en aquellos que se desarrollan en espacios abiertos y que tienen que ver con los cuerpos de seguridad, donde las personas más jóvenes tienden a reportar en mayor proporción situaciones de discriminación.

La población joven, a diferencia de la más adulta, tiende a establecer mayores relaciones con personas de distintos orígenes, y con la propia población mayoritaria, lo que puede aumentar sus probabilidades de sufrir tratos discriminatorios en espacios abiertos; sin embargo, en determinadas situaciones son las personas de mayor edad las que reportan en mayor medida situaciones de discriminación.

- En el ámbito de los establecimientos o espacios abiertos al público, las personas más jóvenes presentan mayor prevalencia de un trato discriminatorio en situaciones como la de no permitirles la entrada en discotecas y espacios públicos. Sin embargo, son las personas mayores de 65 años las que señalan haber recibido en mayor proporción que el resto de los grupos de edad insultos en la calle (5 p.p.), los cuales son considerados como delitos de odio; o las que señalan no haber sido atendidos en un restaurante, tienda u otro espacio público (4 p.p. por encima de la media).

- En el ámbito de la vivienda se observa que son los grupos de edad situados en los extremos los que experimentan en algunas de las situaciones planteadas en mayor medida situaciones de discriminación. Así, las personas más jóvenes aluden en mayor medida a que no les hicieron un contrato de alquiler (6 p.p. por encima de la media); y las de más de 65 años apuntan en mayor proporción a que no les enseñaron una vivienda para alquilar (12 p.p. por encima de la media); pero tanto las más jóvenes como las más mayores destacan por la alta proporción de personas que señalan que no les han alquilado una vivienda (34,2 % y 45,3 %, respectivamente).

Tabla 51. Percepción de discriminación en los ítems del ámbito de la vivienda por edad

	16-24 años	25-40 años	41-65 años	Más de 65 años	Total
No le enseñaron una vivienda que quería alquilar o comprar	21,1%	21,7%	21,5%	**33,4%**	21,8%
No le permitieron empadronarse	21,5%	20,3%	**24,6%**	16,7%	22,1%
No le alquilaron una vivienda	34,2%	24,9%	25,6%	**45,3%**	27,3%
Le pusieron pegas/más requisitos para alquilar una vivienda	18,5%	**27,6%**	23,3%	21,6%	24,1%
No le hicieron un contrato de alquiler	**24,0%**	17,5%	16,9%	11,5%	18,3%
Se ha encontrado con un anuncio escrito con términos discriminatorios/excluyentes	6,0%	**7,6%**	4,7%	0,0%	6,0%

Fuente: elaboración propia.

- En el ámbito de la Administración Pública Local, se observan diversas situaciones en las que el grupo de más de 65 años ha sufrido mayor discriminación que el resto, tales como enfrentarse a dificultades añadidas en el trato (4 p.p. por encima de la media) o, incluso, la negación de la atención o al servicio (6 p.p. por encima de la media).

- En el ámbito policial tiende a suceder que las personas más jóvenes son las que en mayor proporción experimentan situaciones discriminatorias como que les registren sus pertenencias sin justificación, o que les pidan la documentación sin justificación (5 p.p. por encima de la media en ambos casos).

5.3. Las diferencias en función del tamaño de hábitat

El tamaño del hábitat de residencia de las personas aparece como uno de los factores más determinantes para explicar las diferencias en la percepción de la discriminación especialmente en el ámbito de la vivienda y el trato del vecindario, pero también resulta determinante en el trato por parte de los cuerpos policiales y de seguridad y en algunos servicios públicos, como el sanitario o la Administración Pública Local.

- En los municipios del ámbito rural es donde más manifestaciones de discriminación por motivos raciales o étnicos se perciben relacionados con la vivienda. Así, crece exponencialmente la proporción de población en los municipios más pequeños a la que no le permiten empadronarse (12 p.p. por encima de la media), o que señalan que no le hicieron un contrato de alquiler (17 p.p. por encima de la media).

  En esta misma dirección, a medida que se reduce el tamaño del municipio aumenta la proporción de personas que señala haber experimentado una situación de discriminación en su relación con el vecindario.

Tabla 52. Percepción de discriminación en los ítems del ámbito de la vivienda por tamaño del municipio de residencia

	Municipio de más de 200.000 habitantes	Municipio entre 20.001 y 200.000 habitantes	Municipio de menos de 20.000 habitantes	Total
No le enseñaron una vivienda que quería alquilar o comprar	19,7 %	23,8 %	**24,7 %**	21,8 %
No le permitieron empadronarse	20,2 %	19,3 %	**34,4 %**	22,1 %
No le alquilaron una vivienda	24,1 %	**34,3 %**	23,9 %	27,3 %
Le pusieron pegas/más requisitos para alquilar una vivienda	24,2 %	23,0 %	**26,1 %**	24,1 %
No le hicieron un contrato de alquiler	14,4 %	16,3 %	**35,2 %**	18,3 %
Se ha encontrado con un anuncio escrito con términos discriminatorios/excluyentes	**7,5 %**	4,5 %	3,9 %	6,0 %

Fuente: elaboración propia.

- En el ámbito de la Administración Pública Local se detecta sin embargo la tendencia contraria, y así, la proporción de personas que perciben discriminación aumenta conforme lo hace el tamaño del municipio de residencia, en términos de trato por parte del Ayuntamiento al realizar alguna gestión, y al sufrir dificultades adicionales en las mismas.

- Si bien se observan algunas diferencias en el ámbito laboral, en los espacios abiertos al público, estas no son significativas y tampoco permite identificar una tendencia clara.

5.4. Percepción en función del tiempo de residencia en España

El tiempo de permanencia en España es una variable que influye de manera notable en buena parte de los ámbitos analizados.

En los ámbitos de establecimientos o espacios abiertos al público, policial, educativo, sanitario y de formación para el empleo, se observa que, a menor tiempo de permanencia en España, en términos generales, se produce mayor probabilidad de haber experimentado situaciones discriminatorias. No obstante, hay ámbitos que exigen cierto grado de permanencia para percibir en mayor medida situaciones discriminatorias, como son el ámbito educativo. En cualquier caso, la proporción de personas que viven situaciones discriminatorias no parecen disminuir hasta que las personas nacidas fuera de España no llevan residiendo, al menos, más de 5 años.

Las situaciones concretas en las que se observan las situaciones en las que las personas experimentan en mayor medida discriminación son por ámbitos las siguientes.

- En lo relativo a los establecimientos o espacios abiertos al público, lo habitual es que las personas que llevan entre 1 y 2 años residiendo en España hayan experimentado más situaciones discriminatorias, tales como la percepción de malas miradas en tiendas o centros comerciales (10 p.p. por encima del resto), o impedimentos a la hora de entrar en locales de ocio (7 p.p.). En determinadas situaciones es mayor la probabilidad de experimentarlas cuanto menos tiempo llevan

residiendo en España, tales como evitar sentarse con estas personas en el transporte público, o percibir que pretenden cobrarles más por determinados servicios.

- En el ámbito policial, es más común que las situaciones discriminatorias sean más percibidas por las personas que llevan menos tiempo de residencia en España. Esto es especialmente palpable en la petición de documentación injustificadamente, en los registros de maletas, etc., o al intentar realizar trámites, o en cuanto a la percepción de un uso excesivo de la fuerza policial (considerado como delito de odio).

Tabla 53. Percepción de discriminación en los ítems del ámbito policial por tiempo de residencia en España

	6 meses a 1 año	1 a 2 años	2 a 5 años	5 a 10 años	Diez a más años	Total
Le han pedido la documentación en la calle injustificadamente	**25,9%**	21,0%	22,8%	17,7%	15,2%	20,2%
Le han registrado la maleta/bolso/mercancía sin motivo	10,8%	**16,6%**	10,6%	10,9%	8,6%	12,5%
Le pusieron pegas/problemas/más requisitos para realizar un trámite	10,3%	**11,2%**	9,1%	6,1%	6,7%	7,6%
Le han tratado mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia	5,3%	3,3%	**14,5%**	5,8%	4,9%	6,7%
Le han tratado de manera diferente dependiendo de su origen étnico en las operaciones de control de fronteras	7,0%	5,7%	5,9%	7,0%	**8,8%**	6,2%
La policía ha hecho un uso excesivo de la fuerza (DO)	6,1%	**7,7%**	2,3%	2,6%	2,1%	4,1%

Fuente: elaboración propia.

- En el ámbito educativo se observa que las situaciones discriminatorias son más acusadas entre las personas que llevan entre 1 y 5 años de residencia en España, por ejemplo, en lo relativo a situaciones de *bullying* (10 p.p. por encima), o la exclusión sufrida por parte del resto de estudiantes de actividades y juegos (3 p.p.). También se da la situación de, a menor tiempo de residencia en nuestro país, mayor grado de manifestación de haber sufrido faltas de respeto, maltratos o insultos por parte del personal del centro escolar, hechos catalogados como delitos de odio.

Conclusiones

- La percepción de la discriminación es relativamente diferente entre mujeres y hombres, con patrones que responden a los diferentes roles tradicionalmente asociados a cada uno de los sexos. Así, los hombres experimentan más situaciones de discriminación por origen racial o étnico en ámbitos asociados a espacios públicos, mientras que las mujeres los identifican en ámbitos más relacionados con espacios privados, como la vivienda, y/o servicios o espacios relacionados con los cuidados, tales como la educación o la sanidad, además de en el ámbito educativo. En otros ámbitos como el laboral, las diferencias entre sexos varían en función de la situación. En este caso, como en el de la edad, podría hablarse de situaciones de interseccionalidad.

- La edad vuelve a convertirse en otra de las variables que explica algunas de las diferencias en la percepción de trato discriminatorio en algunos ámbitos, especialmente en aquellos que se desarrollan en espacios abiertos y que tienen que ver con los cuerpos de seguridad, donde las personas más jóvenes tienden a experimentar en mayor proporción situaciones de discriminación. No obstante, en determinadas situaciones son las personas de mayor edad las que reportan en mayor medida situaciones de discriminación (el trato en la administración, o al recibir insultos en la calle.

- El tamaño del hábitat de residencia de las personas constituye uno de los factores más determinantes para explicar las diferencias en la percepción de la discriminación, especialmente en el ámbito de la vivienda y el trato del vecindario, pero también resulta determinante en el trato por parte de los cuerpos policiales y de seguridad y en algunos servicios públicos, como el sanitario o la administración local. Siendo en los municipios del ámbito rural donde más manifestaciones de discriminación se perciben en el entorno de la vivienda. Sin embargo, el trato en la Administración Pública Local empeora conforme aumenta el tamaño del municipio.

- El tiempo de permanencia en España es una variable que influye de manera notable en algunos de los ámbitos analizados: establecimientos o espacios abiertos al público, policial, educativo y sanitario, se observa que, a menor tiempo de permanencia en España, en términos generales, se produce mayor probabilidad de haber experimentado situaciones discriminatorias. No obstante, hay ámbitos en los que esta se percibe a partir de cierto tiempo de, como sucede con el ámbito educativo. En cualquier caso, la proporción de personas que viven situaciones discriminatorias no parece disminuir hasta que las personas nacidas fuera de España no llevan residiendo, al menos, más de 5 años.

6. Los mecanismos de reclamación y denuncias

Este capítulo aborda el uso de los órganos de vigilancia y de control que realizan las personas que experimentan situaciones de discriminación por origen racial o étnico para realizar quejas, denuncias o reclamaciones ante instancias administrativas y judiciales, así como el motivo de su no acceso a estas organizaciones, y la percepción que tienen estas personas de la justicia en España.

También se ofrece el nivel de conocimiento sobre diferentes organismos o asociaciones que pueden servir como instrumentos de apoyo ante situaciones de discriminación. Por último, se presentarán una serie de propuestas para frenar la discriminación y el grado de apoyo de cada una de ellas por parte de las personas encuestadas.

6.1. La reacción ante la discriminación: la interposición de reclamaciones, quejas o denuncias

Un 22,6 % de las personas que manifestaron de manera espontánea haber experimentado algún tipo de situación discriminatoria en el último año, afirma haber presentado alguna queja, reclamación y/o denuncia al respecto. Los resultados de 2024 muestran un aumento de la proporción de personas que interponen denuncias en más de 4 puntos porcentuales respecto a 2020 y 12 puntos porcentuales respecto a 2013. Estos datos reflejarían una tendencia al alza que pone de manifiesto que la población de diversos grupos étnicos tiene progresivamente menores barreras culturales, psicológicas o sociales a la hora de interponer algún tipo de queja, reclamación o denuncia si experimentan situaciones discriminatorias por origen racial o étnico.

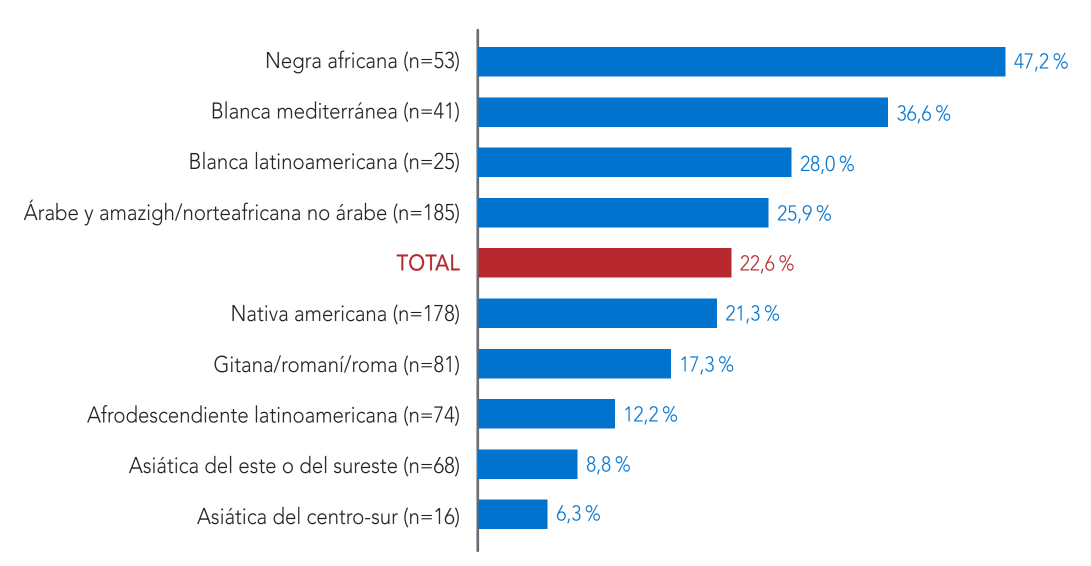
Además, según el Informe Anual de SOS Racismo (2024), el 40 % de las personas denunciantes están en situación irregular.

Analizando los datos en conjunto, el grupo de personas que proporcionalmente pusieron en mayor medida una reclamación o denuncia es la población africana negra (47,2 %, 18 puntos porcentuales por encima de 2020, si bien estamos hablando de 25 personas). Los siguientes grupos que en mayor proporción interponen más reclamaciones o denuncias son aquellos que menos experiencias discriminatorias han vivido: el grupo de personas blancas mediterráneas (36,6 %) y de blancas latinoamericanas (28 %). En este caso, podría tratarse de grupos que disponen de más información y menores dificultades y barreras culturales a la hora de llevar a cabo este tipo de trámites que el resto de los grupos étnicos.

Los grupos étnicos entre los que en menor proporción se denuncia son: la población asiática del este o del sureste (8,8 %), y del centro-sur del continente asiático (6,3 %).

El grupo de población gitana, si bien se encuentra entre uno de los más discriminados en diversos ámbitos, se sitúa por debajo de la media en la presentación de quejas, reclamaciones o denuncias (17,3 %). Si bien la proporción es mayor que en 2020 (11,5 %), las entidades que trabajan para la defensa de los derechos de las personas gitanas han identificado que a menudo no denuncian situaciones de discriminación sufridas ante las autoridades (policía, fiscalía, etc.) porque tienen miedo de las posibles represalias, creen que la denuncia no será útil o efectiva, o se desaniman ante procedimientos que pueden ser largos en el tiempo (Fundación Secretariado Gitano, 2023).

Gráfico 62. Proporción de personas por grupos étnicos que habiendo manifestado experimentar discriminación por origen étnico han presentado una denuncia



Fuente: elaboración propia. N = 721.

Este progresivo aumento en el número de quejas, reclamaciones y/o denuncias interpuestas entre las personas encuestadas producido en los últimos años, tal y como se señalaba en la anterior informe vendría en parte provocado por los cambios producidos por el Ministerio Fiscal en la lucha contra los Delitos de Odio: la implementación del *Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación* en el ámbito de Policía Nacional y Guardia Civil, así como la mejora en la formación sobre delitos de odio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FFCCSE) y la implementación del *Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio* del Ministerio del Interior.

No obstante, otros de los principales factores que explicarían esta situación, son el hecho de que la población tiene una mayor concienciación sobre la necesidad de denunciar estos delitos; a lo que habría contribuido en buena medida la realización de numerosas campañas institucionales y de las organizaciones del Tercer Sector, que cuentan con cada vez más recursos, y que han invitado a denunciar estas situaciones de discriminación.

Son diferentes los tipos de denuncias o quejas que se producen:

- El tipo de denuncia más frecuente es el de las denuncias de delitos de odio en instancias policiales o judiciales (12,2 %), que habría experimentado un ligero incremento de 2 puntos porcentuales respecto a 2020.
- En segundo lugar, se situarían las reclamaciones o quejas por infracción administrativa en servicios públicos (8,9 %), que se situaría en cifras similares a las de 2020.
- Tan solo el 4 % señala haber denunciado ante la Inspección de Trabajo, lo que refleja el claro temor que en este ámbito existe ante las implicaciones laborales que podrían derivarse, siendo este uno de los ámbitos en que se detecta mayores niveles de discriminación.
- La proporción de personas que han presentado una reclamación en entidades sociales es también muy baja, tan solo el 3,3 % lo han hecho. Esto reflejaría un bajo reconocimiento de su potestad y competencias en esta materia.

- Las personas encuestadas que dicen haberse dirigido al Defensor del Pueblo o al Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE, no supera como media el 1,4 %; lo que revelaría aún un notable desconocimiento de este servicio.

Tabla 54. Proporción de personas por grupos étnicos que habiendo manifestado experimentar discriminación por origen étnico han presentado una denuncia, por tipos de denuncia o reclamación

	Total	Afrodescendiente latinoamericano	Negra africna	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/Romaní/ Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Reclamación o queja por infracción administrativa en servicios públicos	8,9 %	6,8 %	15,1 %	7,6 %	7,9 %	2,9 %	0,0 %	9,9 %	**26,8 %**	12,0 %
Reclamación o queja en el Defensor del Pueblo	0,3 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Reclamación o queja en asociaciones, ONGs o sindicatos	3,3 %	2,7 %	7,5 %	4,9 %	1,7 %	1,5 %	0,0 %	1,2 %	**9,8 %**	0,0 %
Denuncia de delitos de odio en la policía, fiscalía o en el juzgado de instrucción	12,2 %	1,4 %	**28,3 %**	16,8 %	11,8 %	5,9 %	6,3 %	11,1 %	9,8 %	12,0 %
Llamada al 021 o Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica del CEDRE	1,4 %	0,0 %	1,9 %	0,5 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	**4,9 %**	4,0 %
Denuncia ante la Inspección de Trabajo	4,0 %	2,7 %	5,7 %	4,9 %	4,5 %	1,5 %	0,0 %	2,5 %	0,0 %	**12,0 %**

Fuente: elaboración propia. N = 721.

De entre las personas de los diferentes grupos étnicos que señalan haber sido discriminadas por su origen racial o étnico, detectamos las mayores proporciones de reclamaciones en el caso de la población del África negra, cuyo 28,3 % de denuncias o quejas van dirigidas a dependencias policiales o judiciales por delitos de odio. El 15,1 % de este mismo grupo también ha presentado reclamaciones o quejas por infracción administrativa en servicios públicos. El 17 % aproximadamente del grupo de población árabe y amazigh también señala haber interpuesto denuncias por delitos de odio.

El 26,8 % de la población blanca mediterránea, por otro lado, que ha interpuesto alguna denuncia o queja lo ha hecho por reclamaciones por infracción administrativa en servicios públicos. En este grupo se detecta también el porcentaje más alto de personas que señalan haber puesto una queja o reclamación en asociaciones, ONGs o sindicatos (9,8 %).

Por otra parte, el 12 % de las personas blancas latinoamericanas ha interpuesto denuncia ante la Inspección de Trabajo, quienes también presentan en el mismo porcentaje denuncias por delitos de odio ante la policía o la institución judicial.

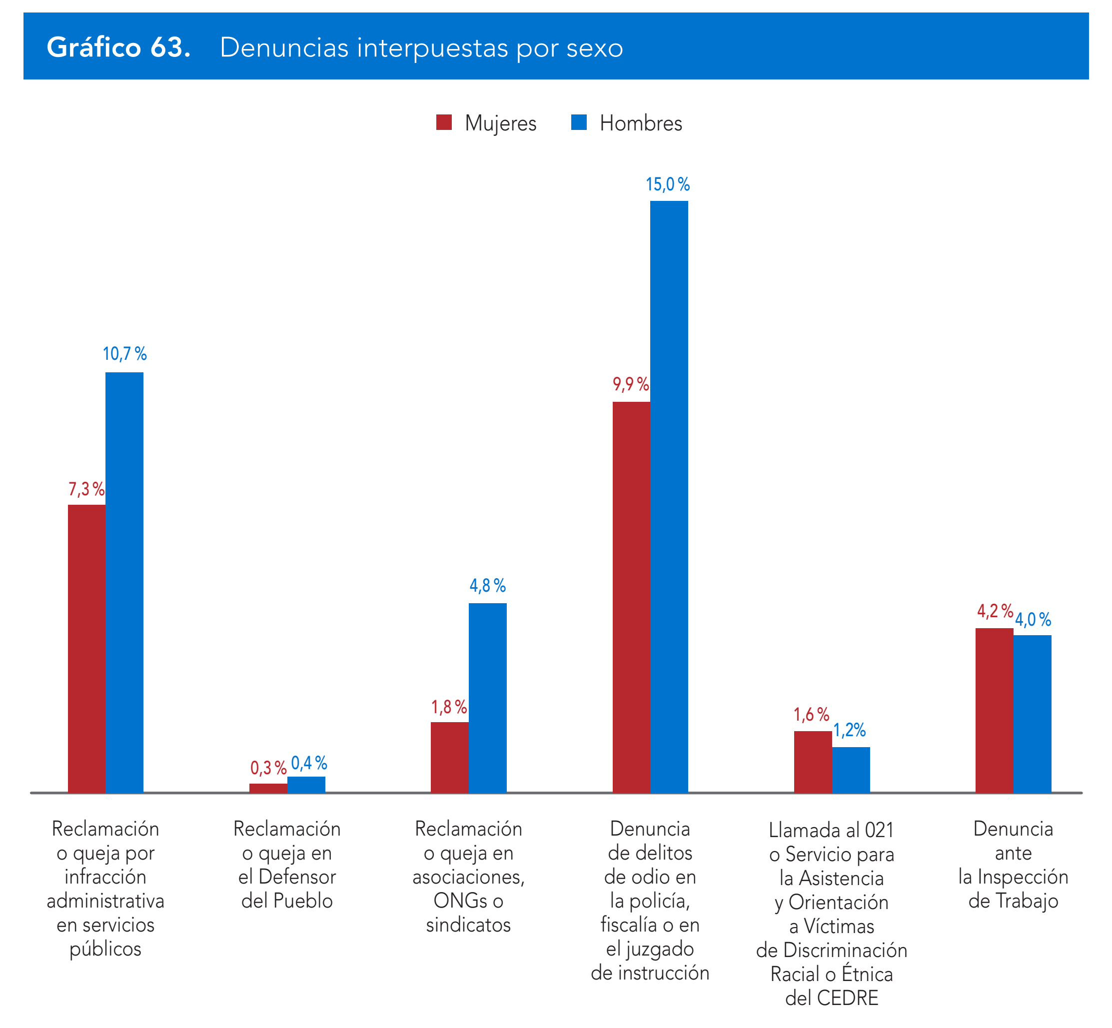
Análisis de las personas denunciantes

Son los hombres quienes más denuncias de este tipo de situaciones llevan a cabo (55,6 %), lo que supone un cambio respecto a 2020, en el que el 59,3 % de las mujeres eran las personas denunciantes.

Si realizamos el cálculo sobre el total de hombres y de mujeres por separado que señalan haber sufrido una situación de discriminación, en todos los casos se observa que es mayor la proporción de hombres que sufren discriminación y que la denuncian que de mujeres: el 15 % de ellos denuncian delitos de odio, frente al 9,9 % de las mujeres; el 10,7 % han realizado reclamaciones por infracción administrativa en servicios públicos, casi 4 puntos porcentuales por encima de las mujeres. En el caso de reclamaciones interpuestas en asociaciones, ONGs o sindicatos, los hombres casi triplican a las mujeres en el número de quejas interpuestas (4,8 % y 1,8 %, respectivamente).

El tercer tipo de denuncias más interpuestas por las mujeres son ante la Inspección de Trabajo (4,2 %), ligeramente por encima de los hombres (4 %).

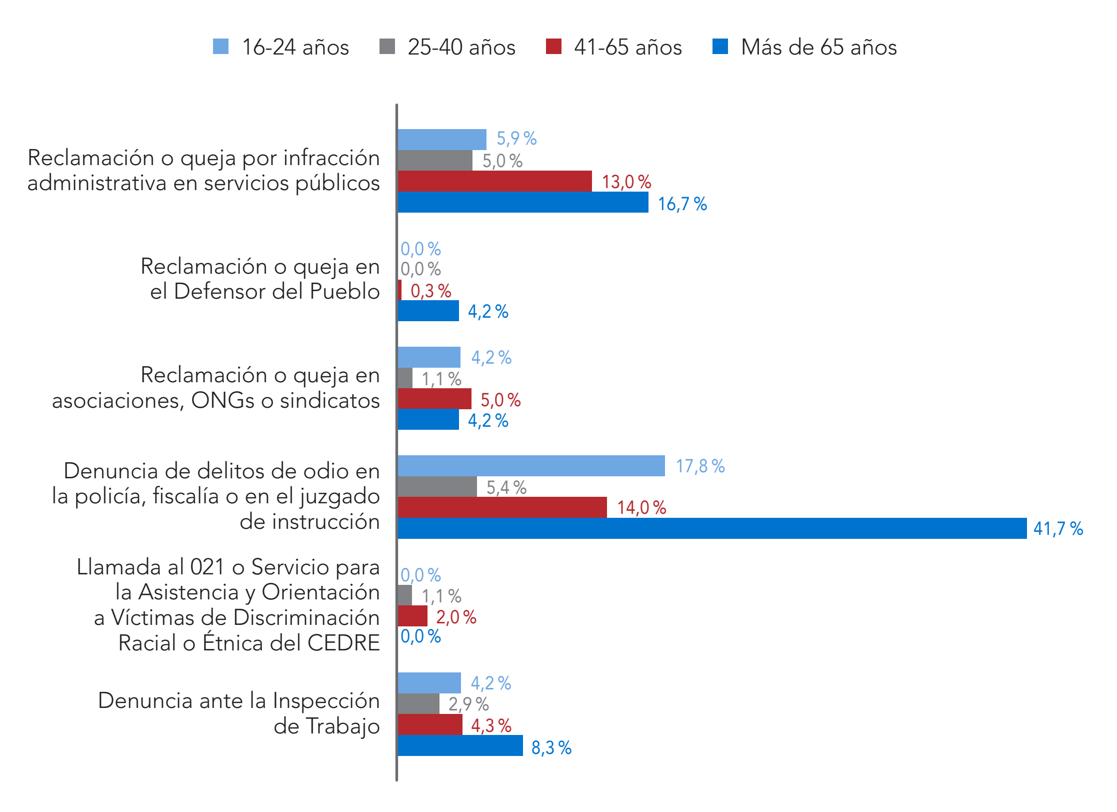
Gráfico 63. Denuncias interpuestas por sexo



Fuente: elaboración propia. N = 721.

Entre las personas que han sufrido algún tipo de situación discriminatoria y que han interpuesto una denuncia, se observan diferencias en función de su situación administrativa (teniendo en cuenta no obstante que buena parte de la muestra no ha contestado a esta pregunta). Quienes proporcionalmente más denuncian son quienes se encuentran en trámite de renovación del permiso de residencia, mientras que quienes no cuentan con permiso de residencia son quienes proporcionalmente ponen más reclamaciones en asociaciones u ONGs.

Gráfico 64. Denuncias interpuestas por permiso de residencia



Fuente: elaboración propia. N = 721.

Por otro lado, se observa que cuanto mayor es el tiempo de residencia en España, mayor es la proporción de personas que presentan quejas o denuncias; un porcentaje que aumenta considerablemente entre las personas nacidas en España (categoría creada para no perder muestra).

No obstante, se observan matices: determinados tipos de reclamaciones o denuncias son más frecuentes entre quienes llevan menos tiempo de residencia en España. Se trataría, por ejemplo, de los delitos de odio, que aumentan entre las personas que llevan entre 6 meses y 5 años de permanencia en España, si bien a partir del quinto año empieza descender el porcentaje de denuncias que se presentan por delitos de odio, casi el 60 % de estas denuncias son interpuestas por personas nacidas en España.

Las reclamaciones o quejas a asociaciones, ONGs o sindicatos aumentan entre las personas que más tiempo lleva residiendo en España. Esto podría deberse a un mayor conocimiento la existencia de entidades de distintos tipos enfocadas a este tipo de cuestiones, así como a una posible militancia o asociación en estas entidades. De manera similar ocurre con las llamadas al 021 o Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica del CEDRE.

Destaca el dato del 21,9% de los/as nacidos/as en España que han experimentado discriminación y han presentado denuncias ante la Inspección de Trabajo.

Tabla 55. Denuncias interpuestas por tiempo de residencia en España

	6 meses a 1 año	1 a 2 años	2 a 5 años	5 a 10 años	Diez a más años	Nacida/o en España
Reclamación o queja por infracción administrativa en servicios públicos	10,9 %	0,0 %	7,9 %	8,1 %	12,6 %	**40,6 %**
Reclamación o queja en el Defensor del Pueblo	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	**3,1 %**
Reclamación o queja en asociaciones, ONGs o sindicatos	0,0 %	0,0 %	3,9 %	4,4 %	**6,3 %**	**6,3 %**
Denuncia de delitos de odio en la policía, fiscalía o en el juzgado de instrucción	9,4 %	10,3 %	18,4 %	13,3 %	6,3 %	59,4 %
Llamada al 021 o Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica del CEDRE	0,0 %	3,4 %	**3,9 %**	0,8 %	2,4 %	0,0 %
Denuncia ante Inspección de Trabajo	3,1 %	6,9 %	3,9 %	4,0 %	3,1 %	**21,9 %**

Fuente: elaboración propia.

6.2. La experiencia de la denuncia

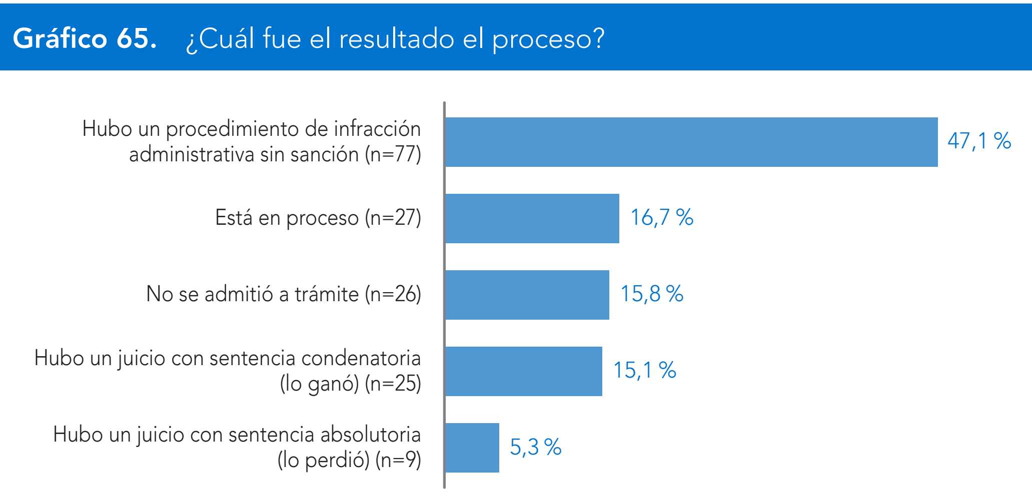
A continuación, se muestra el análisis realizado sobre la experiencia de la denuncia, ya sea en instancia policiales, administrativas o de otra índole (para una muestra no obstante muy reducida de 163 personas).

En primer lugar, y en relación con los resultados del proceso judicial, la mayor parte de las denuncias interpuestas concluyeron en procedimiento de infracción administrativa sin sanción (47,1 %). El 16,7 % continúa en proceso judicial o administrativo y el 15,8 % de las denuncias o quejas interpuestas no fueron admitidas a trámite.

Entre los que sí fueron admitidas y concluyentes, el 15,1 % finalizó con sentencia condenatoria y el 5,3 % con sentencia absolutoria. Respectivamente, supone una disminución en ambos casos de juicios ganados y perdidos respecto a 2020, aunque sin perder de vista que el 47,1 % fueron procesos administrativos satisfactorios.

Teniendo en cuenta que las cifras son muy bajas, cabe señalar un cambio en la distribución de los resultados de los procesos judiciales respecto a 2020. Por un lado, se observa una disminución de denuncias no admitidas a trámite, pasando de representar un 22 % en 2020 a un 15,8 % en 2024. De igual manera, también ha disminuido el porcentaje de denuncias que están en proceso judicial, siendo del 34 % en 2020 y del 16,7 % en 2024.

Gráfico 65. ¿Cuál fue el resultado el proceso?



Fuente: elaboración propia. N = 164.

Los resultados de las denuncias o reclamaciones interpuestas varían en función de su naturaleza y el lugar de presentación de dichas denuncias (si bien, los resultados han de ser analizados teniendo en cuenta el reducido tamaño de la muestra, 163 personas). Aunque la mayoría concluyen en procedimientos de infracción administrativa sin sanción, en todos los casos, se han ganado más juicios cuando las denuncias se han interpuesto ante las inspecciones de trabajo, por reclamaciones o quejas por infracción administrativa en servicios públicos y por denuncias en la policía u órganos judiciales. Por el contrario, se han perdido más casos de denuncias presentadas en asociaciones, ONGs o sindicatos (13 %), proceso que también abarca aquellos que aún continúan el trámite legal (26,1 %).

Tabla 56. Cómo fue el proceso entre aquellas personas que denunciaron

	No se admitió a trámite	Hubo un juicio con sentencia condenatoria (lo ganó)	Hubo un juicio con sentencia absolutoria (lo perdió)	Hubo un procedimiento de infracción administrativa con sanción	Hubo un procedimiento de infracción administrativa sin sanción	Está en proceso
Reclamación o queja por infracción administrativa en servicios públicos (n=65)	15,4 %	13,8 %	7,7 %	0,0 %	**46,2 %**	16,9 %
Reclamación o queja en el Defensor del Pueblo (n=2)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	**100,0 %**	0,0 %
Reclamación o queja en asociaciones, ONG o sindicatos (n=23)	8,7 %	0,0 %	13,0 %	0,0 %	**52,2 %**	26,1 %
Denuncia de delitos de odio en la policía, fiscalía o en el juzgado de instrucción (n=89)	15,7 %	13,5 %	5,6 %	0,0 %	**40,4 %**	24,7 %
Llamada al 021 o Servicio de Atención a Víctimas del CEDRE (n=10)	30,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	**70,0 %**	0,0 %
Denuncia ante inspección de trabajo (n=29)	17,2 %	13,8 %	3,4 %	0,0 %	**44,8 %**	20,7 %

Fuente: elaboración propia. N = 164 (solo las personas que han interpuesto una denuncia).

Según el *Informe sobre la Evolución de los Delitos de Odio en España* en 2023, se registraron 2.268 hechos vinculados a delitos e incidentes de odio, un 21,3 % más que en 2022. De estos hechos, 2.150 fueron delitos de odio y 118 hechos correspondientes con infracciones administrativas y otros incidentes.

El ámbito que mayor número de delitos registró en 2023 fue el vinculado al «racismo y xenofobia» con 856 hechos conocidos constitutivos de delitos de odio (lo que supone el 41,8 % del total de los hechos conocidos), habiendo ascendido respecto a 2022 un 13,4 %. Los siguientes ámbitos son el de «orientación sexual e identidad de género» con 522 hechos conocidos (13,7 % más respecto a 2022) e «ideología», con 352 hechos durante 2023, suponiendo un aumento del 43,7 % con respecto al año 2022. No obstante, entre los hechos conocidos contra grupos étnicos que más aumentaron respecto a 2022, fueron los casos de antisemitismo (76,9 %) y antigitanismo (68,2 %). Por otro lado, los delitos de odio contra personas con discapacidad aumentaron un 113 % respecto a 2022.

La distribución de las víctimas según su nacionalidad refleja que, en primer lugar, se encuentran las de nacionalidad española (62,1%), siendo la cifra de personas extranjeras de un 37,9%, ligeramente menor al año 2022 (39,1%). Dentro del conjunto de las víctimas de nacionalidad no española, las que contabilizan valores más elevados son las procedentes de Marruecos (8,3%).

El 32,9% de las víctimas tiene entre 26 y 40 años, seguido del grupo de edad que comprende los 41 a 50 años (19,6%). Destacan el 15,5% de jóvenes con entre 18 a 25 años y el 14,8% de menores de edad que han sido víctimas de delitos de odio.

Por su parte, los últimos datos disponibles del Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de la Discriminación Racial o Étnica del CEDRE muestran que en el año 2023 se registraron 2.582 casos de asistencia a víctimas de discriminación racial o étnica, frente a los 1.570 registrados en 2022, siendo un 64% más[1]. Las víctimas de sexo/género femenino fueron el 48,2% (hombres 34,5% y otro 12,5%). El 80,4% de las asistencias fueron por incidentes individuales. En el 52,1% de los casos era una discriminación directa. El agente discriminador fue mayoritariamente una organización pública (38,7%), seguido por de un particular (31,1%) y en menor medida, una organización privada (21,3%).

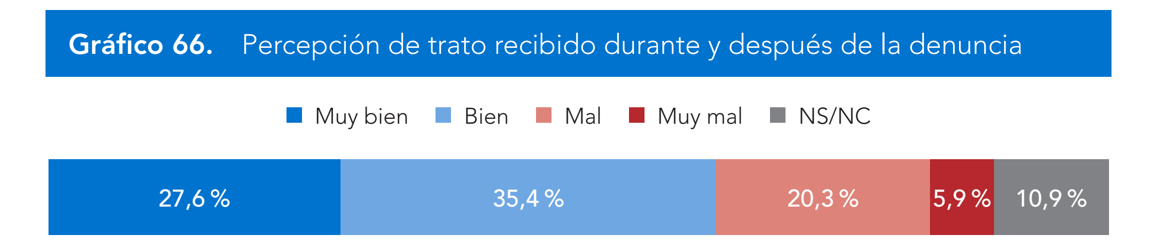
En los casos registrados se ha atendido a más de 30 nacionalidades diferentes. La nacionalidad española ha sido la mayoritaria (22,8%), seguida por la colombiana (15,4%). En cuanto al origen étnico de las víctimas, el grupo más frecuentemente atendido fue el de las personas latinoamericanas blancas (35%), seguido de las personas gitanas o romaníes (14,9%), de las negras/afrodescendientes/africanas /afroespañolas (14,2%) y las árabes (12%).

De todos los ámbitos, el que presenta mayores incidentes es la denegación de acceso a bienes y servicios (20%), seguido por los que ocurren en servicios de salud (12%) y del empleo privado (11%). Tras éstos, los más numerosos son la vivienda (9,5%), la educación (8,2%)[2] y otros (7,7%). En el 30% de los casos se ha podido identificar la existencia de la discriminación múltiple o interseccional; siendo el lugar de nacimiento el factor de intersección en el 21,1% de ellos.

En cuanto al grado de satisfacción con el trato recibido durante y después del proceso de denuncias, se observa un nivel de satisfacción alto, por lo general. El 63% de las personas manifiestan haberse sentido muy bien o bien durante el proceso de denuncia y posteriormente, lo que supone un aumento de casi 8 puntos porcentuales respecto a 2020. Por el contrario, el 26,2% señala haberse sentido mal o muy mal con el trato (casi 15 p.p. menos que en 2020). El 10,9% no sabe o no contesta al respecto.

Estos datos reflejan un mejor trato respecto a 2020, pero también respecto a 2013, cuando la suma de los porcentajes más positivos ascendía al 57,6%.

Gráfico 66. Percepción de trato recibido durante y después de la denuncia



Fuente: elaboración propia. N = 164 (solo las personas que han interpuesto una denuncia).

1. Tal y como señala el propio informe, este avance se ha conseguido gracias al aumento del número de oficinas de atención presencial (23 oficinas); la ampliación del horario de atención telefónica los 365 días del año, la ampliación del equipo de coordinación central y asesoramiento jurídico; la campaña de sensibilización «Sí es racismo»; y la activación del número de teléfono de atención 021.
2. Junto con la cuestión del acceso a la vivienda, en el informe se señala que durante el periodo del servicio «se han registrado incidentes discriminatorios relacionados con asentamientos informales en los que residen personas gitanas en Cañada Real (Madrid) y en Pomecia (Aragón)».

El grado de satisfacción tiene algunas variaciones en función del organismo, en qué organismo se interpusieron las denuncias. Aunque como se vio anteriormente, la valoración general es positiva, las personas que presentaron una reclamación o queja ante el Defensor del Pueblo (2 personas), valoran el trato recibido durante y después del proceso como malo.

El organismo que mayor grado de satisfacción ofrece para estas personas es el 021 o Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de la Discriminación Racial o Étnica del CEDRE, con un 88,9% de personas que lo valoran positivamente, seguido de los procesos desarrollados por las reclamaciones interpuestas en asociaciones, ONGs o sindicatos (73,9%). Si bien el trato recibido en caso de haber presentado denuncia ante la policía o instancias judiciales es positivo, también es en el que menor proporción de personas muestran un alto grado de satisfacción (34,1%). Destaca el 20,7% que no saben o no contestan sobre las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo.

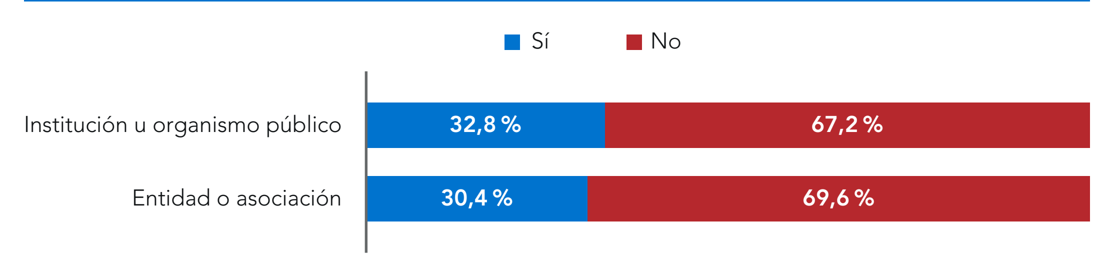
Tabla 57. Trato durante y después de la denuncia por tipo de reclamación y denuncia interpuesta

	Muy bien	Bien	Mal	Muy mal	NS/NC
Reclamación o queja por infracción administrativa en servicios públicos (n=65)	32,3%	**38,5%**	18,5%	3,1%	7,7%
Reclamación o queja en el Defensor del Pueblo (n=2)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Reclamación o queja en asociaciones, ONGs o sindicatos (n=23)	34,8%	**39,1%**	21,7%	4,3%	0,0%
Denuncia de delitos de odio en la policía, fiscalía o en el juzgado de instrucción (n=89)	20,5%	**38,6%**	26,1%	8,0%	6,8%
Llamada al 021 o Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de la Discriminación Racial o Étnica del CEDRE (n=10)	33,3%	55,6%	11,1%	0,0%	0,0%
Denuncia ante la Inspección de Trabajo (n=29)	**34,5%**	20,7%	17,2%	6,9%	20,7%

Fuente: elaboración propia.

Del total de personas que interpusieron una denuncia judicial, un 32,8% (53 personas) manifestó haber contado con el apoyo de alguna institución u organismo público, siendo la proporción superior en más de 5 puntos porcentuales respecto a 2020. Por otra parte, el 30,4% (50 personas) recibió también, o de manera alternativa, apoyo por parte de alguna entidad o asociación.

Gráfico 67. Tipo de institución de apoyo o no durante el proceso de denuncia



Fuente: elaboración propia. N = 164 (solo las personas que han interpuesto una denuncia).

También se preguntó a las personas si, una vez finalizado el proceso judicial, repetiría su experiencia y volverían a denunciar en caso de vivir de nuevo algún tipo de situación discriminatoria. La tasa de personas que se mostraron a favor de repetir la experiencia fue de un 74,5 % (121 personas), situándose a la par que en 2020.

Entre las personas que volverían a denunciar en caso de volver a sufrir algún episodio discriminatorio, destacan aquellas que presentaron una reclamación por infracción administrativa en servicios públicos (76,9 %) y quienes interpusieron una denuncia por delitos de odio ante la policía o instancias judiciales (78,7 %). Las personas más reticentes para volver a denunciar son quienes lo hicieron ante el Defensor del Pueblo (50 %) y mediante el Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de la Discriminación Racial o Étnica del CEDRE (40 %).

Tabla 58. Entre los tipos de reclamaciones o denuncias interpuestas, personas que volverían a denunciar en caso de vivir otra situación discriminatoria

	Sí
Reclamación o queja por infracción administrativa en servicios públicos (n=65)	76,9 %
Reclamación o queja en el Defensor del Pueblo (n=2)	50,0 %
Reclamación o queja en asociaciones, ONGs o sindicatos (n=23)	66,7 %
Denuncia de delitos de odio en la policía, fiscalía o en el juzgado de instrucción (n=89)	**78,7 %**
Llamada al 021 o Servicio de Atención a Víctimas del CEDRE (n=10)	60,0 %
Denuncia ante inspección de trabajo (n=29)	62,1 %

Fuente: elaboración propia.

6.3. Los motivos de la no reclamación o denuncia

El estudio no sólo se centra en las personas que presentan quejas, reclamaciones o denuncias; también se examinan los motivos que llevan a las personas que han vivido alguna situación de discriminación durante el último año a no denunciar dicha situación.

Los resultados confirman que los motivos principales por los que estas personas deciden no denunciar se basan en la desconfianza hacia distintas instituciones[3]: primero en la utilidad de la denuncia para mitigar los efectos de los episodios discriminatorios (20,6 %), así como en la desconfianza en la policía (10,6 %) y en el sistema judicial (9,7 %).

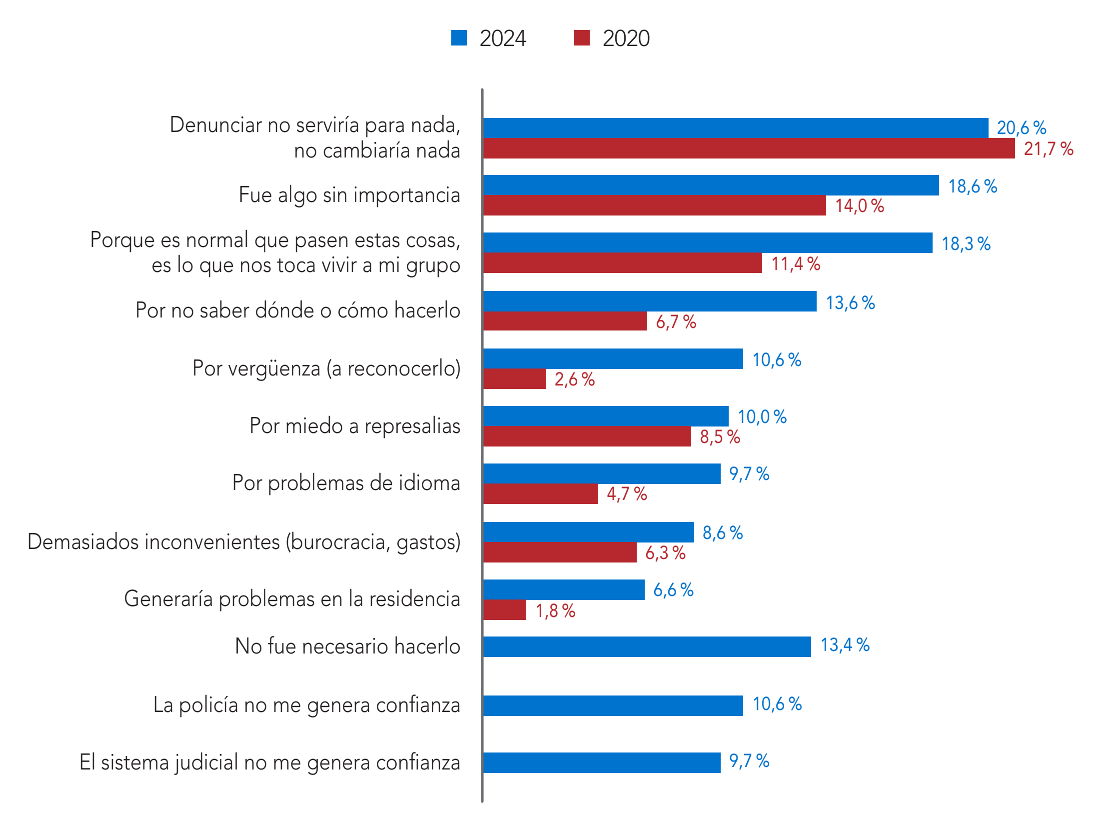
Pero también refleja un aumento de los motivos que relativizan o normalizan dichas situaciones discriminatorias respecto a 2020: destacan las personas que restan importancia a lo ocurrido (18,6 %) y que consideran normal que esas situaciones pasen y haya que convivir con ello (18,3 %).

Por otro lado, existen distintas barreras que se señalan para que estas personas decidan no interponer una denuncia: la falta de conocimiento sobre cómo hacerlo (13,6 %), la vergüenza (10,6 %) o el miedo a hacerlo (10 %) o las idiomáticas (9,7 %).

En términos comparativos con 2020, las categorías de respuesta mencionadas con mayor frecuencia aumentan en 2024, a excepción de quienes piensan que denunciar no cambiaría nada. Los aspectos que más se secundan son aquellos vinculados a barreras de todo tipo, ya sea por motivos idiomáticos, de estigma o por una posible generación de problemas en la residencia.

3. Se trata de una pregunta de respuesta múltiple abierta. En ella se han incluido nuevas respuestas que en 2020 no figuraban, como se verá en el gráfico.

Gráfico 68. Motivos por los que no se presentaron denuncias en 2020 y 2024



Fuente: elaboración propia. N = 559 (solo quienes no interpusieron una denuncia o reclamación).

Entre los distintos grupos étnicos hay variaciones de los motivos por los que deciden no denunciar:

- El grupo nativo americano o indígena es el que más teme las posibles represalias por denunciar (51,4 %), así como el que más reconoce que la vergüenza es el primer impedimento por el que no denuncia (64,7 %).
- El grupo que más barreras con el idioma reconoce tener es el árabe y amazigh (53,9 %), así como el que admite poder sufrir tensiones en el lugar en que vive en caso de denunciar (52 %). Igualmente, es el grupo étnico que más reconoce no saber cómo llevar a cabo una denuncia o reclamación, impidiéndole llevarlo a cabo (30,2 %).
- Los grupos étnicos árabe y amazigh, por un lado, y el gitano, por otro, son los que más desconfían de la policía para interponer una denuncia (24,8 % y 23,8 %, respectivamente). Este último grupo, el gitano, es el que tiene las situaciones discriminatorias más normalizadas (28,7 %), seguidos de las/os asiáticas/os del este o del sureste (25,3 %).
- Los grupos nativo americano, árabe y amazigh y gitano son los que menos confianza manifiestan hacia el sistema judicial.

Entre diciembre de 2020 y el primer trimestre de 2021, la **Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio del Ministerio del Interior** llevó a cabo una encuesta para conocer los motivos para no denunciar los delitos de odio. Teniendo en cuenta el contexto de pandemia, de las 437 personas encuestadas, un 89,2 % no denunció el delito de odio sufrido, aludiendo a la falta de confianza en la policía o en las dificultades para denunciar como principales motivos.

Tabla 59. Motivos por los que no se presentaron denuncias por grupos étnicos

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y amazigh/ norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana/romaní/ roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Por miedo a represalias	8,7%	7,7%	11,5%	**51,4%**	10,6%	2,5%	4,2%	3,3%	0,0%
Por no saber dónde o cómo hacerlo	9,0%	4,5%	**30,2%**	23,1%	19,9%	5,9%	3,1%	2,4%	1,8%
Fue algo sin importancia	9,4%	2,9%	7,1%	**35,4%**	15,1%	3,0%	18,1%	3,6%	5,4%
Porque es normal, que pasen estas cosas, es lo que nos toca vivir a mi grupo	13,4%	4,7%	10,8%	10,9%	25,3%	3,0%	**28,7%**	1,8%	1,4%
Por problemas de idioma	12,5%	1,6%	**53,9%**	8,8%	5,9%	7,0%	0,0%	10,2%	0,0%
Denunciar no serviría para nada, no cambiaría nada	17,8%	6,7%	13,6%	**34,7%**	3,3%	4,2%	13,7%	4,8%	1,2%
Demasiados inconvenientes (burocracia, gastos)	**20,3%**	7,2%	13,4%	20,0%	12,4%	5,0%	14,9%	3,9%	2,9%
Generaría problemas en la residencia	13,1%	4,7%	**52,0%**	30,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Por vergüenza (a reconocerlo)	6,6%	2,2%	10,9%	**64,7%**	0,0%	5,8%	6,7%	3,1%	0,0%
No fue necesario hacerlo	11,7%	4,6%	14,7%	**21,3%**	12,3%	4,6%	20,1%	5,0%	5,6%
El sistema judicial no me genera confianza	14,3%	9,5%	**25,3%**	20,6%	2,0%	1,9%	20,4%	3,4%	2,6%
La policía no me genera confianza	13,2%	10,9%	**24,8%**	18,9%	1,8%	1,2%	23,8%	3,1%	2,4%

Fuente: elaboración propia. N = 559.

Queda de manifiesto por tanto que, en mayor o en menor grado, se mantiene cierta normalización de la discriminación por origen racial o étnico entre los distintos grupos. Este hecho está condicionado por la falta de accesibilidad y confianza en el sistema judicial (lenguaje legislativo, itinerarios jurídico-burocráticos, creencia de un mejor trato por parte de la policía hacia las personas de diversos grupos étnicos), así como por la falta de conocimiento; pero, sobre todo, por otras barreras invisibles que persisten, basadas en los miedos de diverso tipo (tensiones con el vecindario, represalias y vergüenza) que estigmatizan a quien interponga una denuncia por haber sufrido discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

Las y los participantes de los distintos grupos de discusión apuntan también a estos factores de retraimiento en la denuncia con el propósito de pasar desapercibidos en la medida de lo posible y no «generar conflicto», o también porque lo ven como algo sin importancia:

«Yo nunca he denunciado porque a nosotros en principio nos enseñan como a evitar el conflicto, a buscar como un punto intermedio, porque como que ellos mismos son un poco conscientes de que cuando tú te enfrentas contra los españoles, como que siempre vas a salir perdiendo al ser minoría, entonces te enseñan a evitar el conflicto.»

(Participante grupo de discusión con estudiantes).

«Yo no he sentido que de alguna manera lo amerite, o que sea como tan serio para decir OK, voy a necesitar radicar una reclamación o lo que sea. A

veces estas discriminaciones son, como le decimos, sutiles. Entonces tú dices, ay, mejor me evito un enfado, un disgusto, la pérdida del tiempo, lo que sea. Entonces lo dejo allí y lo dejo pasar.»

(Participante grupo focal con personas del colectivo LGBTI+).

Respecto a los procesos de quejas y denuncias, las mujeres gitanas participantes también discutieron extensamente los problemas que enfrentan al intentar denunciar situaciones de discriminación y la ineficacia de los mecanismos actuales para procesar estas quejas. Algunos de los temas específicos que salieron tienen relación con, por ejemplo, la desconfianza en el sistema judicial, ya que no creen que el sistema las proteja. También mencionaron que la falta de sensibilidad del funcionariado y jueces hacia los problemas del antigitanismo y también sobre el machismo, hace que las mujeres se sienten menospreciadas.

Además, se mencionó la falta de información sobre cómo y dónde denunciar y los prejuicios adicionales a los que se enfrentan, por ejemplo, se les acusa de exagerar o de estar buscando beneficios, lo que contribuye a que las mujeres se sientan aún más inseguras al intentar hacer valer sus derechos. Finalmente destacaron la falta de seguimiento y protección, y la sensación de que no hay consecuencias para quienes discriminan a las mujeres gitanas, lo que aumenta su frustración y desesperanza.

«Luego tú cómo vas a confiar y denunciar y que luego se vea esa denuncia. No, la población general no denunciamos, si son los mismos policías los que nos están persiguiendo por no hacer nada, no.»

«Personalmente es insufrible y nos hemos acostumbrado; eso es lo más triste, (...) porque nosotros por las dificultades que nos encontramos para poder denunciar, porque como lo ven tan normal y saben que nosotros no vamos a denunciar, pues campan a sus anchas ¿no?»

«Fuimos a un bingo y había una gitana mayor que estaba con nosotras pidiendo un cartón y no le querían servir (...). Pusimos una queja, gracias a esa queja no puedo entrar a la mitad de los bingos de Barcelona.»

(Participantes grupo de discusión con mujeres gitanas).

Percepción de la justicia en España

Para esta edición, el cuestionario introduce la pregunta «Pensando en cómo funciona la justicia en España, ¿considera que...?», que pretende medir la percepción que las personas entrevistadas tienen sobre el funcionamiento de la justicia en España. Debido a la complejidad de la pregunta y al situarse al final del cuestionario, los equipos encuestadores han tenido a simplificar las categorías de respuesta concentrándolas en dos grandes categorías.

El 39,1 % de las personas entrevistadas consideran que la justicia en España es igual para toda la ciudadanía (4 p.p. por encima de 2020); mientras un 46,7 % considera que es peor para las personas de diferentes grupos étnicos minoritarios (más de 20 p.p. que en 2020). Más del 14 % no sabe o no contesta.

Gráfico 69. Percepción de la justicia en España por parte de las personas encuestadas

Es igual para todas y todos	Es peor para la población de los grupos étnicos minoritarios	NS/NC
39,1 %	46,7 %	14,1 %

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

6.4. Conocimiento de servicios públicos y entidades que trabajan en el ámbito de la discriminación

Al igual que en la edición de 2020, se preguntó a las personas encuestadas por el conocimiento de entidades sociales o del Tercer Sector y por organismos públicos que luchan contra la discriminación.

Según los datos recogidos, en 2024 se reduce la proporción de población que señala conocer entidades o servicios que trabajan en el ámbito de apoyo a personas que experimentan discriminación por su origen étnico o racial. Así, cerca del 13 % (7 p.p. menos que en 2020) dicen conocer algún tipo de institución o asociaciones que puedan ayudarle en caso de vivir una situación de estas características[4].

El perfil de las personas que señala conocer algún tipo de institución o asociación está feminizado: como en ediciones anteriores, el 59,4 % del total que conocen asociaciones que luchan contra la discriminación son mujeres. En cuanto a la edad, a mayor edad, mayor conocimiento, siendo del 39,2 % de población de entre 41 a 65 años, teniendo la población joven un menor conocimiento sobre este tipo de instituciones. Por último, a mayor tiempo de permanencia en España, mayor conocimiento (del total de personas que conocen algún tipo de asociación de este tipo, el 57,4 % cuentan con entre 5 y 10 años de residencia en España).

Se incluyó una pregunta adicional en el cuestionario con el objetivo de ahondar en la identificación de cuáles eran las principales entidades y asociaciones que conocían las personas encuestadas. El 45 % de las personas que conocían algún tipo de entidad manifestaron conocer ONGs de carácter nacional, seguidas de las asociaciones vinculadas a determinados grupos poblacionales (25,2 %) y asociaciones gestionadas para apoyar a diversos grupos poblacionales extranjeros (12,9 %). De este grupo, las ONGs locales son las menos conocidas (9 %).

Gráfico 70. Tipos de asociaciones que conocen las personas encuestadas

Tipo	%
ONGs de carácter nacional	45,0 %
Asociaciones vinculadas a determinados grupos poblacionales	25,2 %
Asociaciones extranjeras	12,9 %
ONGs locales	9,0 %
Instituciones Públicas	7,9 %

Fuente: elaboración propia. N = 278 (personas que conocen alguna asociación o institución).

Preguntadas en la nueva edición las personas por su conocimiento del Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de la Discriminación Racial o Étnica del CEDRE[5], y por el servicio del teléfono 021[6], una de cada diez personas señala conocerlos.

4. Es importante apuntar que esta es una de las últimas preguntas del cuestionario, y que por tanto ofrece más riesgo de quedarse desierta; de manera que la baja tasa de respuesta de este bloque puede en cierta medida ser debida a esta circunstancia.
5. https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menured/servicio-de-asistencia-a-victimas-de-discriminacion/
6. Teléfono 021 para atender a las personas que sufran, hayan sufrido o conozcan situaciones de discriminación racial o étnica. Puesto en marcha en mayo de 2023.

Conclusiones

- Las personas que han nacido en España son las que en mayor proporción presentan este tipo de denuncias, lo que se derivaría de su mayor conocimiento de los mecanismos para su realización, concienciación y menores barreras idiomáticas que otros grupos.

- El 63 % de las personas que han denunciado se ha sentido bien o muy bien tratadas, una proporción superior en 8 p.p. a la de 2020.

- El 74 % de las personas entrevistadas volverían a denunciar si vivieran de nuevo una situación discriminatoria.

- El principal motivo por el que las víctimas de discriminación no han denunciado, ha sido la desconfianza de la utilidad de la denuncia como factor para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria (20,6 %), seguido por la minimización y/o justificación de la situación de discriminación (18,6 %).

- En 2024 se ha reducido la proporción de personas que señalan conocer alguna institución y/o asociación que trabaja en el ámbito asociativo, pasando del 20 % al 13 %. El 45 % de las personas apuntaban a asociaciones o ONGs nacionales. El nivel de conocimiento de las instituciones públicas se sitúa en niveles muy bajos (solo el 8 % señala instituciones públicas).

7. Propuesta de medidas para frenar la discriminación

El objetivo de este nuevo capítulo es aportar diversas posibles líneas de actuación para frenar la discriminación, a partir de la perspectiva de las potenciales víctimas de un lado, y por otro, a partir de las propuestas de las personas expertas en la materia.

Para ello, en primer lugar, se da cuenta de la importancia que otorgan las personas encuestadas a diversas medidas para frenar la discriminación, y a continuación se recogen las propuestas discutidas entre las personas participantes en los grupos focales y de discusión y con las personas expertas entrevistadas.

7.1. Priorización de las medidas propuestas

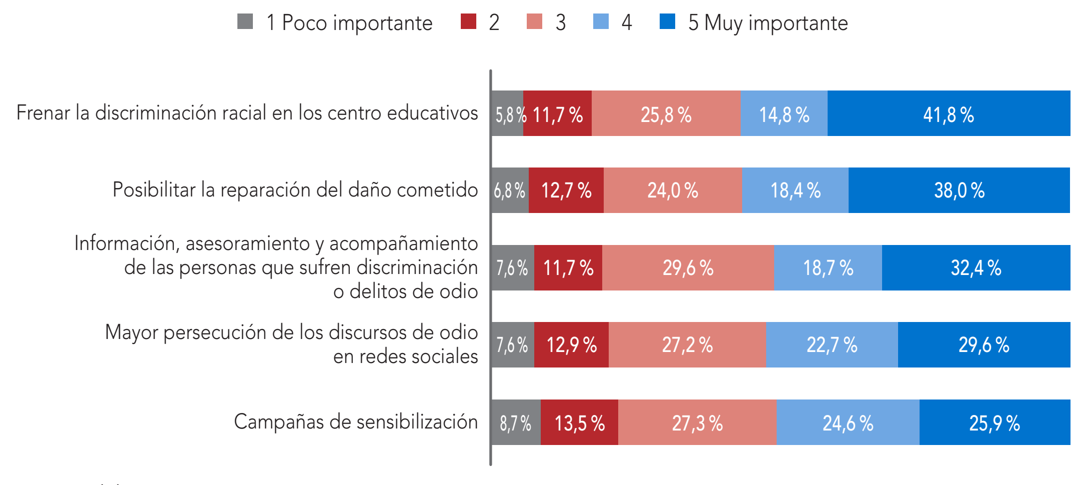
En esta nueva edición se incluyó una pregunta cerrada para conocer la valoración de las personas entrevistadas de determinadas medidas para frenar la discriminación. Concretamente, se les consultó sobre el grado de importancia o de prioridad de las opciones propuestas en una escala de 1 a 5, donde 1 es poco importante y 5 es muy importante.

Si bien todas las actuaciones propuestas recibieron una valoración positiva, las medidas de actuación que fueron consideradas más importantes o prioritarias (suma de 4 y 5) fueron las relacionadas con la concienciación o freno de la discriminación desde las escuelas (57 %), seguida de medidas compensatorias sobre el daño recibido ante posibles situaciones discriminatorias (56 %). La persecución de los delitos de odio también recibe una notable atención por parte de las personas encuestadas.

Las campañas de sensibilización y las medidas de información, asesoramiento y acompañamiento de las personas que sufren discriminación o delitos de odio son las que comparativamente se consideran algo menos importantes (50 %).

En este sentido, a la vista del grado de importancia de las medidas, podría concluirse que se concede prioridad a la actuación preventiva desde la infancia, insistiendo en la necesidad de concienciar desde los centros escolares sobre la igualdad y la prevención de la discriminación. Por otro lado, también se concede una elevada prioridad a las medidas reparadoras.

Gráfico 71. Nivel de importancia y de prioridad de las medidas propuestas para frenar la discriminación racial o étnica



Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

7.2. Líneas de acción para la prevención y reparación de la discriminación

A partir de las opiniones vertidas por las personas expertas en las entrevistas, y de las experiencias compartidas por las personas participantes de los grupos focales y de discusión, se resumen a continuación las principales demandas y propuestas de intervención para hacer frente a la discriminación por origen racial o étnico.

Actuación en el ámbito Educativo

Las personas expertas entrevistadas destacan también la importancia de priorizar el freno de la discriminación desde la escuela, en tanto es el espacio de socialización en las primeras etapas de la vida por excelencia. A ello se une el hecho de que el discurso de odio racial, cada vez más extendido entre la sociedad, también está impregnando a las capas escolares, con la detección de más casos de *bullying* por motivos raciales o étnicos.

En este sentido, se considera esencial la formación obligatoria del personal educativo sobre los factores que contribuyen a la discriminación estructural, el antigitanismo y los derechos de la comunidad gitana. Tener personal docente formado y comprometido en la gestión de la diversidad, así como aulas con alumnado de diversos grupos étnicos, evitando la segregación, que garantiza que las generaciones que conozcan y convivan en diversidad, lo que supone una prevención temprana en la generación de estereotipos y prejuicios racistas, que puede permitir que en el futuro el alumnado sepa gestionar la diversidad.

«Hay que trabajar muy a fondo en el tema de los prejuicios. Los prejuicios tienen que ver con juicios irreflexivos, con la falta de enjuiciamiento crítico y por los estereotipos creados».

«Las personas tenemos una socialización primaria en nuestro hogar y luego una socialización secundaria, donde intervienen uno de los aparatos más importantes de socialización: la escuela. Mientras sigamos teniendo proyectos educativos escolares que generan desigualdad por origen racial o étnico, mientras sigamos teniendo escuelas donde el bullying sale gratis y encima la víctima tiene que cambiarse de centro, cuando le están instigando por ser negro, o sudamericano o subsahariano. Hacemos muy poco en educación para luchar contra el racismo, y lo que hacemos, lo hacemos mal.»

(Personas expertas entrevistadas).

Por otro lado, se denuncia la falta de protocolos ante este tipo de situaciones discriminatorias entre el alumnado racializado; haciendo también hincapié, por otro lado, en la necesidad de apuntalar los datos que, a nivel local ya se perciben, sobre la interseccionalidad del acoso escolar.

«No hay protocolos específicos de prevención y respuesta ante el acoso escolar para niños y niñas racializadas. Las vivencias de los colectivos racializados no son las mismas, pero estos datos pueden contribuir a convencer de la necesidad de aplicar interseccionalidad cuando intentas mejorar el bienestar del alumnado.»

(Personas expertas entrevistadas).

En el grupo de discusión de mujeres gitanas se insiste en la aplicación del protocolo de absentismo y los protocolos de acoso escolar, ya que constatan que muchos casos de *bullying* o acoso a niños y niñas gitanas no son tomados en serio por el personal docente y las autoridades escolares.

«Yo estuve trabajando durante un periodo y en los servicios sociales y tenía un grupito de niñas que estaban sufriendo realmente ese acoso y ese

bullying en el Instituto y tenían ansiedad. Tenía ansiedad con 12 años, (…) porque se tenía que enfrentar a un aula donde se la discriminaba.»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

En el grupo de mujeres gitanas también se conversó sobre la necesidad de avanzar hacia una educación inclusiva y erradicada de estereotipos. En este sentido se propuso que el currículo escolar incluya temas sobre la historia y la cultura gitana para reducir la ignorancia y los estereotipos en las aulas.

«Me pareció indignante que Pepe Heredia, uno de los mejores poetas que ha dado España, no esté en los libros de texto, (…) no lo han puesto porque se llama Pepe Heredia.»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

Administración Pública local y Servicios públicos

Con el objetivo de frenar la discriminación ejercida por el los/as empleados/as públicos/as, las personas expertas consultadas valoraron como necesaria también una mayor formación sobre los factores que contribuyen a la discriminación estructural, el antigitanismo y los derechos de la comunidad gitana. Una formación destinada a trabajadores/as públicos/as de distintos sectores, como el sanitario o los servicios sociales.

También se propone el refuerzo de los valores morales basados en la empatía, así como tener modelos referenciales desde los poderes públicos y formación en igualdad para órganos judiciales y para la propia Administración Pública Local, ya que esta es considerada como el principal agente discriminador.

En el ámbito de la salud, por ejemplo, las mujeres gitanas destacaron la necesidad de formar al personal sanitario para evitar actitudes paternalistas y prejuicios hacia las mujeres gitanas, especialmente en lo que respecta a su salud reproductiva. Para ello proponen cursos de sensibilización para el personal sanitario y la creación de protocolos específicos que aseguren que las mujeres gitanas reciban un trato igualitario y respetuoso en sus consultas médicas y durante los partos.

Todos estos hallazgos subrayan la importancia del desarrollo de políticas y prácticas contra la discriminación por parte de las instituciones, incluyendo lugares de trabajo y entornos educativos, para promover el bienestar psicológico, y también en los propios recursos de salud. Hay quien apunta a que la discriminación racial o étnica debería ser considerada un problema de salud pública de primera magnitud (Nguyen et al., 2022). En esta línea, la Confederación Salud Mental de España en 2024 apuesta por la creación de recursos sanitarios y sociales que incluyan las circunstancias específicas de la población racializada, para atender sus problemas de salud mental.

Protección legal más efectiva contra la discriminación

Por otro lado, las personas expertas reclamaron un mayor esfuerzo por parte de los poderes públicos en varios aspectos: leyes y cambios normativos que impidan a las personas racistas quedar impunes de sus actos, con las consiguientes consecuencias civiles, administrativas o formativas.

«Necesitamos en España una ley fuerte contra el racismo o fuerte para la igualdad de trato y no discriminación, que vaya aparejada a todo un decreto sancionador. Si no llega al momento punitivo de la multa, pues un proceso restaurativo donde la persona sea consciente del daño que ha hecho. Que reciba una formación. Que cueste un precio. Si no económico, de tiempo.»

(Persona experta entrevistada).

Las personas participantes del colectivo LGTBI+ señalaban que existe una clara necesidad de sensibilización y educación en la sociedad española de reducir tanto el racismo como la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género. Coincidieron en que se necesitan leyes más inclusivas y un cambio en las actitudes, tanto en la sociedad general como dentro del propio colectivo LGTBI+.

Entre las mujeres participantes del grupo de discusión de trabajadoras del hogar, también apuntan a la necesidad de una mayor formación y educación en temas de racismo y descolonización, y a la necesidad de actualizar la Ley de Extranjería también bajo ese enfoque.

«Entonces lo que estamos padeciendo aquí también es fruto de esa colonialidad. Y luego también el tema de si queremos también trabajar en contra o para que se acabe la discriminación. Yo creo que desde el Gobierno del Estado tendríamos que cambiar no solamente la Ley de Extranjería.»

(Participante grupo de discusión con empleadas del hogar).

En varios de los grupos se demanda una mayor representación de los diversos grupos étnicos en espacios públicos y políticos. Así, por ejemplo, entre las mujeres de la etnia gitana, una de las propuestas más concretas, pero no del todo consensuada, fue la implementación de cuotas obligatorias para garantizar la representación gitana en instituciones clave, como la educación, la salud y el sector público en general.

«¿Qué pasaría si en esas cuotas de profesores hubiera por obligación gitanos? (…) ¿Y, además, cuando se abrieran plazas para para ser funcionarios en el Estado, si hubiera una cuota reservada para para nuestra minoría, para los gitanos?, eso cambiaría. Imaginaros qué salto.»

(Participante grupo de discusión con mujeres gitanas).

Por otro lado, se apunta a actuaciones de carácter más transversal para abordar la problemática de la discriminación y del racismo a través de soluciones socioeconómicas y de políticas públicas de apoyo a colectivos minoritarios, que contribuyan a eliminar el componente de clase y de carencia material de base que, como se ha evidenciado, potencian la vulnerabilidad y discriminación de las personas. A pesar de ello, se considera que hay una serie de cuestiones intrínsecas, como el aspecto físico, que pueden seguir siendo un problema a la hora de acceder a una vivienda o a un empleo.

«El aspecto físico habla mucho antes que la persona, para ser contratado, para ser detenido en la vía pública, para que te alquilen o no un piso…, pues tu aspecto, tu cara, tu manera de hablar…, lo que ven de ti habla antes.»

(Persona experta entrevistada).

Investigación y difusión de los datos

Un ámbito crucial de intervención para frenar la discriminación es la comunicación, sobre todo en un contexto de cuestionamiento permanente de los datos e, incluso, de los testimonios aportados. Ha de realizarse un esfuerzo por parte de los organismos e instituciones que trabajan en el ámbito de la lucha contra la discriminación por compartir la información y los datos generados al objeto de aportar evidencias y mejorar la construcción de políticas públicas más eficaces, y desarrollar en formaciones para los/as empleados/as públicos/as.

Por otro lado, se propone un mayor esfuerzo investigador, la financiación de líneas de investigación sobre discriminación para evidenciar la dimensión del problema y buscar soluciones desde las políticas públicas.

«La política, tanto a nivel nacional como regional, tienen que poner muchos esfuerzos en que cada vez haya más investigación que nos diga qué hay que hacer, porque si no vamos a ir dando palos de ciego.»

(Personas expertas entrevistadas).

Medios de comunicación y cultura

Desde diversas perspectivas, entre las personas entrevistadas inciden en la necesidad de que sus grupos étnicos tengan mayor visibilidad en medios de comunicación, campañas publicitarias, etc. al objeto de contar con referentes que permitan deconstruir imágenes estereotipadas y prejuiciosas.

«Lo que podemos hacer es dar información a la gente y desde las instituciones invertir en publicidades. Cuando tú haces un anuncio de un coche, poner una persona negra. Quieras o no, ese simple hecho poner un profe negro en una clase, o ver niños negros en los anuncios, hace a la sociedad partícipe de todos los que forman parte de ella con una cosa tan pequeña.»

(Participante grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

Por otro lado, también se considera necesario que en los medios audiovisuales se interpongan filtros en los programas de televisión, para prevenir que haya personajes racistas o personajes estereotipados.

Al objeto de fomentar la interculturalidad, las y los jóvenes participantes propusieron también promocionar en los diferentes entornos en mayor medida eventos culturales que permitan el encuentro de diversos grupos étnicos, para incrementar su conocimiento mutuo y empoderar a las personas de cada uno de estos grupos.

«El municipio de XXX tiene muchísimos eventos y políticas para que haya muchísima más interculturalidad y campañas antirracistas. Y eso es lo que pediría ya a nivel estatal, a nivel también autonómico, porque no hay muchos eventos en los que podamos compartir junto como lo que podemos llamar los blancos, pues eso es intercambio de culturas. Hay 1.000 y una fiestas, pero para la gente racializada y de otros orígenes realmente no hay. Entonces echo en falta pues esos eventos donde sí que se puedan compartir.»

(Participante grupo de discusión con estudiantes).

Protección y reparación de las víctimas

Finalmente, se propone un mayor cuidado de las víctimas, subrayando la importancia de fomentar la empatía en las interacciones cotidianas, en los espacios públicos y privados, y sobre todo en las instituciones y servicios públicos. En este sentido, las quejas y denuncias por discriminación han de ser tomadas muy en serio para crear entornos más inclusivos.

«Sería muy importante que la persona que la recibe [la queja] tenga la empatía suficiente para ponerse en tu piel; que a veces te encuentras con una doble revictimización y la persona que la está recibiendo te pone caras (…), o sea no vas a conseguir nada, esto da igual, no te van a hacer caso (…) Esto lo veo yo todos los días y no sirve para nada. Entonces, claro, es esperanzador.»

(Participante grupo focal con personas del colectivo LGTBI+).

«Yo quiero que se trate a las víctimas, a esa persona que se les diga 'no es tu culpa, es que te ha tocado un idiota'. Es algo que necesitabas ahora para mejorar y que ya te ha pasado. Mejora para no tener que volver a repetir esa experiencia».

(Participante grupo de discusión con hombres africanos negros y árabes).

«Que haya más protección, quizá para las personas que somos víctimas de discriminación por vivienda, que haya consecuencias, que no se queden nada.»

(Participante grupo focal de vivienda).

8. Conclusiones generales

Este estudio ha respondido al objetivo de analizar la percepción y las experiencias de discriminación motivadas por el origen racial o étnico y otras formas conexas de intolerancia de las víctimas potenciales en España en 2024, así como su evolución en el tiempo, centrándonos fundamentalmente en la comparación con 2020, pero también estableciendo alguna conexión con las ediciones anteriores de 2010, 2011 y 2013.

Esta nueva edición del estudio ha introducido una serie de cambios metodológicos de diversa índole, que implican una mejora sustancial del método de aproximación al objeto de estudio, y que sientan las bases a futuro de un análisis más completo, riguroso y robusto. Estos cambios hacen referencia, como se ha señalado en el capítulo metodológico, al universo de referencia, a la ampliación de los grupos étnicos considerados y la modificación de algunos de ellos, a la ampliación y mejora del cuestionario y, al método de aplicación de la encuesta. Es por ello por lo que, en esta nueva edición del estudio, se ha dado prioridad al análisis en profundidad de las diversas situaciones de discriminación de los diferentes ámbitos para el análisis longitudinal, desechando otro tipo de indicadores que han perdido en este marco su funcionalidad comparativa debido a los cambios metodológicos[1].

En este sentido, ha de advertirse que los datos globales pueden variar ligeramente en función de la consideración o no del grupo de la población blanca latinoamericana, un grupo que, en términos generales, se percibe como menos discriminado, lo que hace bajar en el conjunto de la población encuestada, como media, en 2 puntos porcentuales la percepción de la discriminación.

A continuación, se presentan de manera sintética y global las principales conclusiones del estudio, respondiendo a sus principales objetivos.

Elementos de contexto

➔ Crece ligeramente la proporción de personas que consideran que la población española tiene una imagen negativa sobre su grupo de origen (pasando del 59 % al 63 %).

Los grupos que en mayor medida perciben tener una imagen desfavorable siguen siendo la población gitana y la árabe y amazigh /norteafricana no árabe. Todos los grupos, salvo la población nativa americana, consideran que han empeorado su imagen, siendo especialmente llamativos los incrementos (entre 15 y 20 p.p.) en el caso de las poblaciones blanca mediterránea, negra africana, árabe/amazigh/norteafricana y afrodescendiente; mientras que mejora su percepción de imagen la población nativa americana.

De esta forma, la población de los diversos grupos étnicos que, como media, en un 46 % cree que la imagen que tiene la población del grupo mayoritario se corresponde con la realidad, tiende a asumir como propio este imaginario colectivo, que en muchas personas determinará conductas de autoexclusión y resignación.

1. Es el caso de la tasa de discriminación por ámbitos y global, utilizada en anteriores ediciones, que deja de ser un instrumento útil para la comparación longitudinal, pero no para la comparación entre ámbitos, debido a la ampliación de situaciones planteadas en el cuestionario para los diferentes ámbitos, al cambio en la redacción de algunas de ellas y a la reducción considerable de la no respuesta en la edición de 2024 en comparación con la de 2020, debido a que en aquella fue necesaria la utilización de una encuesta telefónica para una buena parte de la muestra, y al contexto de inicio de pandemia.

Si bien todos los grupos coinciden en señalar que los principales agentes responsables de esta imagen negativa que consideran que tiene el grupo étnico mayoritario son «algunas personas del propio grupo étnico» (43 %), el 29 % considera que las redes sociales tienen un papel considerable en esta atribución. En este mismo sentido, sigue siendo fundamental el rol que juegan los medios de comunicación, que para el 60 % de las personas encuestadas transmiten prejuicios respecto a las personas de los diversos grupos étnicos.

➔ La percepción del grado de racismo de la sociedad española se mantiene en una posición intermedia (4,6 sobre 10) y prácticamente invariable respecto a 2020, aumentando en 0,04 puntos.

Este grado de racismo es percibido en mayor medida por los grupos de población más discriminados: la población gitana (5,92 de media) y la negra africana (5,38 de media).

La percepción del grado de racismo es mayor entre las personas que han nacido en España (5,3 de media) y/o cuentan con la nacionalidad española (5,1 de media), lo que sin embargo no se corresponde con los niveles de percepción de discriminación experimentados, que son variables. Este grado de racismo percibido también aumenta entre las personas con menores rentas económicas, lo que revela un componente de clase socio-económica que subyace a su percepción.

Las personas encuestadas no diferencian en su valoración la percepción de la xenofobia de la del racismo de la sociedad española, que puntúan de la misma manera.

Por otro lado, como en ediciones anteriores, a pesar de identificar distintos grados de discriminación en la sociedad, se valora positivamente el respeto de las personas españolas a los derechos humanos (con un 6,89 sobre 10 como media).

La Discriminación percibida en términos generales

➔ En términos generales, se observa que se ha producido un incremento de las personas que dicen sentirse discriminadas por su origen étnico en nuestro país respecto a la anterior edición del informe (2020).

Este repunte en lo relativo a la discriminación espontánea se situaría en torno a los 2 puntos porcentuales (pasando del 31 al 33 %), mientras la media de la discriminación documentada (en base a la experiencia en situaciones concretas) se sitúa entre 1 y 5,4 puntos porcentuales como media[2].

➔ Una de cada tres personas de diversos orígenes étnicos percibe de manera espontánea situaciones de discriminación por origen racial o étnica en el último año.

Es decir, señalan con carácter general haber sufrido o haber sido testigos de situaciones discriminatorias.

Los grupos que perciben en esta edición los mayores niveles de discriminación son las poblaciones de Asia del este o del sureste, la africana negra y árabe/norteafricana; disminuyendo la percepción entre la población gitana en esta edición.

Los principales Motivos de discriminación racial o étnico

El estudio avala con evidencias lo que apuntan los análisis teóricos sobre cómo la discriminación estructural que experimentan las personas se construye mediante la superposición de diferentes factores sociales que generan desigualdades sistémicas.

2. Distancia que aumenta, como media, en torno a 3 puntos porcentuales si no se considera en el conjunto a la población blanca latinoamericana, grupo de población no considerado en anteriores estudios, y que constituye el grupo de población que reporta menores niveles de discriminación por origen étnico en el estudio.

- A partir de los datos de la encuesta y los grupos focales y de discusión es posible evidenciar frecuentes situaciones de discriminación múltiple que reportan haber experimentado las personas en distintas ocasiones, sobre todo atribuibles a su situación económica y su sexo. Además, se observan situaciones de discriminación interseccional, donde se mezclan estereotipos específicos sobre ciertos grupos de diverso origen racial o étnico y territorial especialmente con características personales como el sexo, y el status socioeconómico, lo que apuntaría a comportamientos aporofóbicos que se sumarían al componente étnico de la discriminación.

- En este sentido, se observa que las personas que han sido víctimas de discriminación consideran que dichos actos están motivados principalmente por su color de piel o rasgos físicos (61 %) y, en menor medida, por sus costumbres o prácticas culturales (36 %). Esto resalta el componente étnico y/o racial de la discriminación, el cual, según expertos, ha adquirido mayor relevancia en los últimos años, contribuyendo al aumento de los discursos de odio de carácter racial. También se señalan otros motivos de discriminación como su situación económica (30 %) y su sexo (27 %). En la última edición si bien disminuyen las experiencias de discriminación atribuidas a las creencias religiosas, aumentan en cambio las motivadas por el sexo, la identidad de género y/o la orientación sexual.

- El estudio también revela que las personas de los grupos étnicos minoritarios en nuestro país que cuentan con discapacidad se ven sometidas a situaciones de discriminación interseccional que agravan su situación de vulnerabilidad en diversas circunstancias.

Las diferentes formas y manifestaciones de la discriminación por origen racial o étnico

- La discriminación estructural

Los datos del estudio avalan la existencia de una manifiesta discriminación estructural, basada en reglas, normas, actitudes y comportamientos en las instituciones y otras estructuras sociales que ponen obstáculos a las personas de determinados grupos étnicos para acceder a los mismos derechos y oportunidades que las demás, y contribuyen a unos resultados menos favorables que para la mayoría de la población. Esta se produce y reproduce a través de diversos elementos más o menos simbólicos y explícitos.

En concreto, se pone de manifiesto en la segregación tanto residencial como educativa que experimentan las personas atendiendo a su origen étnico. El 84 % de las personas encuestadas viven en barrios o zonas donde la mitad o más de la mitad de la población pertenece a los grupos étnicos minoritarios en nuestro país, lo que revela un alto nivel de segregación residencial y refuerza la discriminación estructural que experimentan las personas de los diversos grupos étnicos analizados.

En paralelo, se trata de una población que mayoritariamente acude a centros con un alto nivel de concentración de población de los grupos étnicos minoritarios en nuestro país, lo que revela un alto nivel de segregación escolar (también el 84 % de las personas encuestadas que llevan a sus hijos o acuden a un centro educativo están escolarizadas en centros donde la mitad o más de la mitad de las personas pertenecen a grupos étnicos minoritarios en nuestro país). Esta segregación y guetización, que en ocasiones se alimenta desde las propias familias y constituye un mecanismo de protección ante el rechazo del grupo mayoritario en las aulas, contribuye sin embargo a profundizar en la desigualdad de oportunidades de estas poblaciones.

Estas barreras institucionales y normativas que operan profundizando en esta discriminación estructural se evidencian a través de otro tipo de manifestaciones:

el 62 % de las personas encuestadas perciben la falta de igualdad de oportunidades y el trato desigual frente a otros grupos poblacionales en el mercado laboral; el 46,6 % de las personas encuestadas considera que la policía trata peor a las personas de diversos grupos étnicos que a las personas del grupo mayoritario; y a ello se suma el hecho de que el 50 % de las personas encuestadas consideran que la justicia en España es peor para las personas de diferentes grupos étnicos minoritarios.

➔ La discriminación sutil

Las situaciones de potencial discriminación por origen racial étnico planteadas en la consulta responden a diferentes formas y manifestaciones de discriminación, entre ellas algunas responden a prácticas discriminatorias sutiles, que tienen un carácter menos explícito, en que la intencionalidad no es clara, y que pasan más desapercibidas, caracterizadas a veces como «microagresiones». Sin embargo, tal y como han relatado las personas que las han padecido, este tipo de actitudes recurrentes pueden tener un impacto muy negativo en las personas, acarreando consecuencias psicológicas negativas para las personas y mermando derechos fundamentales.

Como refleja la tabla que recoge a continuación las situaciones que las personas encuestadas señalan haber sufrido en mayor proporción, entre estas se sitúa alguna de ellas: el 22,1 % señalan que ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales, experimentando desde 2020 el mayor crecimiento de todas las situaciones (15,5 p.p.)

«Además es que se nota porque es la forma. No sé si les pasa a los demás. Es cuando tú te presentas en algún lado. Es la forma en la que te miran, cómo te dan un repaso entero y luego, eh, como asienten, como dicen algo tan solo con la mirada, no como diciendo tú no perteneces aquí. No sé qué haces, no tienes tantos derechos o esa es la sensación que tú tienes. Aunque otras personas pues te lo dicen directamente.»

(Participante grupo focal personas con discapacidad).

Tabla 60. Situaciones en las que hay mayor proporción de personas que se siente discriminada por su origen étnico

ÁMBITO	Situaciones	% 2024	Variación (p.p.)
Vivienda	No le alquilaron una vivienda	27,5 %	+6,7
Vivienda	Le pusieron pegas/más requisitos para alquilar una vivienda	24,1 %	+4,0
Vivienda	No le permiten empadronarse	22,3 %	
Esp. Públicos	Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales	22,1 %	**+15,4**
Vivienda	No le enseñaron una vivienda que quería alquilar o comprar	21,9 %	+4,2
Policía	Le han pedido la documentación en la calle injustificadamente	20,2 %	+7,2
Vivienda	No le hicieron un contrato de alquiler	18,4 %	
Educación	Han sufrido burlas, insultos, acoso de otros/as estudiantes (DO)	16,1 %	+2,2

ÁMBITO	Situaciones	% 2024	Variación (p.p.)
Esp. Públicos	Le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco	15,1 %	**+11,3**
Vecindario	Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, desprecios, amenazas, exclusión) (DO)	14,2 %	+6,3
Esp. Públicos	Le han insultado en la calle (DO)	13,8 %	+3,8
Empleo	Le han asignado trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto	13,4 %	**+9,3**
Empleo	No le han hecho un contrato / no le han dado de alta en la Seguridad Social	13,3 %	**+8,6**
Empleo	Le han rechazado o tratado de manera negativa durante una entrevista de trabajo	13,3 %	+6,3
Empleo	Le han dado los peores horarios y/o los trabajos más duros	13,3 %	+7,6
Policía	Le han registrado la maleta/bolso/ mercancía sin motivo	12,5 %	+3,5
Admón. Pública	Le han tratado de manera desagradable	12,2 %	+7,6
Educación	Los/as alumnos/as le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hijo/a)	12,0 %	+3,3
Empleo	Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo	12,0 %	+6,8

Fuente: elaboración propia.

➔ Los delitos de odio

Diversas fuentes apuntan a un incremento en los últimos años de los delitos de odio por prejuicios racistas (el incremento de las diligencias de investigación según la Fiscalía General del Estado es del 300 % en 2023). Según la encuesta, el 52 % de las personas encuestadas han vivido en los últimos 12 meses al menos una situación que puede calificarse como delito de odio en diferentes ámbitos, en tanto han sufrido alguna agresión física, amenazas, daños, insultos efectuados públicamente o algún otro delito cometido por perjuicios racistas. Si bien la percepción espontánea de este tipo de situaciones desciende al 3 % de las personas, lo que revela un amplio desconocimiento del componente de discriminación por prejuicios racistas que implican.

Los grupos proporcionalmente más afectados por este tipo de delitos por prejuicios racistas son las personas negras africanas (17 %) y las personas árabes, amazigh y norteafricanas no árabes (13 %).

En la tabla precedente se observa como muchos de estas situaciones de potenciales delitos de odio se encuentran entre las que mayor porcentaje de población ha experimentado en el último año, produciéndose un crecimiento en todos los casos respecto a 2020: el 16 % han sufrido burlas, insultos, acoso de otros/as estudiantes; el 14 % ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, desprecios, amenazas, exclusión), una situación que ha aumentado en 6,3 puntos porcentuales; al 14 % le han insultado en la calle, con un crecimiento de 3,8 puntos porecentuales.

Detrás del aumento de este tipo de manifestaciones de discriminación se situaría el auge de las ideologías de extrema derecha que difunden discursos racistas y xenófobos que genera en ciertos sectores de la población actitudes y comporta-

mientos cada vez más desacomplejados, focalizados en factores raciales. Estos delitos de odio son más frecuentes entre la población negra y la árabe y amazigh.

➔ Otras situaciones explícitas de discriminación

Tal y como se observa en la tabla precedente, además de estos tipos de situaciones, las manifestaciones de discriminación racial más habituales percibidas por la población encuestada se manifiestan de forma explícita atentando contra derechos fundamentales como el derecho a la vivienda, formando parte cuatro de ellas de las cinco situaciones con mayor prevalencia de este ámbito; siendo la más habitual, el hecho de que el 27,5% de la población percibe que no le alquilaron una vivienda por su origen racial o étnico.

Entre las más frecuentes también se encuentran otras situaciones que vulneran también el acceso a recursos financieros; así el 15% señala que le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco.

También ocupan un lugar relevante en términos de prevalencia un bloque de situaciones que en todos los casos son percibidas por en torno a un 13% de las personas de los diferentes grupos étnicos, que hacer referencia a situaciones más o menos explícitas en el ámbito del empleo, como el rechazo en una entrevista de trabajo, o la percepción de la asignación de peores condiciones de trabajo; pero que también, en otros casos, atentan contra la normativa vigente incluso, al no realizarles un contrato de trabajo.

Por último, entre las situaciones más identificadas por la población se sitúan también algunas relativas al trato policial, aparentemente sutiles, pero agravadas por la relación de poder que implican y la presunción de culpabilidad que subyace, como son la solicitud de documentación (20%), con un crecimiento de 7 puntos porcentuales o el registro sin motivo aparente (12%).

La discriminación en situaciones específicas («Discriminación Documentada»)

➔ Las tablas que figuran a continuación nos permiten tener una panorámica conjunta de los ámbitos en los que se detecta mayor y menos discriminación por origen racial o étnico en 2024, de su evolución respecto a 2020; y, por otro lado, del diferente nivel de discriminación que experimentan los diferentes grupos étnicos.

- Por un lado, se plantea cuáles son en cada ámbito las situaciones en las que las personas sienten más discriminación (prevalencia máxima en el ámbito) y en las que se detectan los mínimos más altos (prevalencia mínima en el ámbito). En este caso, se observa que la situación en la que más personas señalan haberse sentido discriminadas se produce en el ámbito de la vivienda (27,5%), en los espacios públicos (22%) y el ámbito policial (20%). Por otro lado, los mínimos más altos se detectan también en el ámbito de la vivienda (6,3%) y el policial (4,1%). Todo ello unido a la revisión previa de los ítems que concentran mayores tasas de prevalencia, nos lleva a concluir que con notable diferencia el ámbito de la vivienda es aquel en el que la población de los diferentes grupos étnicos percibe en mayor medida discriminación. En segundo y tercer lugar se sitúan el ámbito de los espacios públicos y el trato policial.

  Por otro lado, los menores niveles de discriminación se detectan en ámbitos de nueva exploración, como las consultas ginecológicas, la formación para el empleo y el ámbito sanitario.

- Para realizar el análisis longitudinal comparado por ámbitos, se plantea el análisis de las medias de variación de la prevalencia de las situaciones consideradas en cada ámbito, lo que nos permite señalar, como media, la evolución en

el tiempo de la discriminación por ámbitos. El crecimiento más alto de la discriminación por origen étnico se produce en los ámbitos del vecindario (6,3 p.p.), del empleo (5,4 p.p.) y de la vivienda (5 p.p.).

A pesar de que la discriminación habría crecido en todos los ámbitos comparables con la situación en 2020, este incremento es más reducido en el caso del ámbito sanitario (1,1 p.p.), en el resto supera los 2 puntos porcentuales.

Tabla 61. Discriminación percibida por ámbitos de análisis en 2024 y evolución con respecto a 2020

	Prevalencia máxima de situación de discriminación en el ámbito	Prevalencia mínima de situación de discriminación en el ámbito	Variación media
Sanitario	**7,8%**	1,0%	1,1 p.p.
Consultas ginecológicas	**4,5%**	0,7%	
Vivienda	**27,5%**	6,3%	5,0 p.p.
Espacios públicos	**22,1%**	2,6%	3,7 p.p.
Trato policial	**20,2%**	4,1%	4,3 p.p.
Seguridad privada	**11,7%**	7,1%	
Educación	**16,1%**	3,1%	2,2 p.p.
Admón. Pública Local	**12,2%**	0,4%	2,6 p.p.
Vecindario	**14,2%**		6,3 p.p.
Laboral	**13,4%**	2,0%	5,4 p.p.
Formación	**5,2%**	1,4%	2,0 p.p.
Violencia de Género	**8,9%**	2,6%	

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

Tabla 62. Porcentaje de personas de cada grupo étnico que ha experimentado al menos una de las situaciones de discriminación descritas por ámbito en 2024

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Sanitario	27,0%	17,3%	14,7%	17,8%	11,3%	4,9%	7,9%	11,4%	10,0%
Consultas ginecológicas	15,9%	7,3%	16,8%	6,9%	1,8%	0,0%	13,6%	11,4%	13,4%
Vivienda	88,1%	82,0%	83,7%	73,4%	42,5%	55,3%	76,7%	73,7%	56,0%
Espacios abiertos al público	88,9%	80,2%	75,3%	69,1%	52,6%	48,4%	77,1%	36,7%	33,3%

	Afrodescendiente latinoamericana	Negra africana	Árabe y Amazigh / norteafricana no árabe	Nativa americana	Asiática del este o del sureste	Asiática del centro-sur	Gitana / Romaní / Roma	Blanca mediterránea	Blanca latinoamericana
Trato policial	53,8%	60,8%	54,6%	51,7%	11,3%	32,3%	59,2%	32,2%	25,0%
Seguridad privada	46,2%	45,4%	39,3%	31,5%	8,2%	22,6%	62,5%	12,3%	8,2%
Educación	50,0%	43,6%	46,3%	56,0%	42,1%	35,0%	43,7%	30,1%	27,3%
Administración Local	25,2%	19,6%	18,9%	18,7%	19,4%	12,5%	22,9%	33,9%	15,9%
Vecindario	15,8%	19,6%	16,2%	15,3%	12,4%	6,5%	22,5%	10,5%	4,4%
Laboral	90,8%	84,8%	89,2%	89,1%	55,7%	40,0%	73,3%	78,3%	66,4%
Formación	16,7%	16,7%	12,2%	13,6%	0,0%	0,0%	10,3%	7,4%	5,1%
Violencia de género	12,3%	28,6%	21,4%	22,6%	21,8%	4,5%	26,4%	25,3%	36,9%

Fuente: elaboración propia. N = 2.200.

- Tal y como se observa en la tabla precedente, donde se han sombreado por ámbito los dos grupos étnicos con porcentajes más altos de personas que han experimentado al menos una de las situaciones de discriminación por origen étnico en cada uno de los ámbitos, es la población negra y afrodescendiente, bien procedente del África negra o bien de grupos de personas negras latinoamericanas, las que habrían experimentado en mayor proporción situaciones de discriminación en más ámbitos en 2024. Si bien el grupo de población del África negra también era uno de los grupos que manifestaba mayores niveles de discriminación en 2020, en el caso de la población afrodescendiente latinoamericana parecen haber crecido de manera sustancial los casos de personas que manifiestan haberse sentido discriminadas por su origen étnico, siendo así la población más discriminada en esta edición.

  En tercer lugar, se situaría la población gitana (ofrece las cifras más altas en tres ámbitos), no siendo uno de los dos grupos más discriminados, como lo ha venido siendo en anteriores ediciones, algo que podría atribuirse a la localización de la muestra de la población gitana, centrada en zonas con alta segregación, lo que tiende a disminuir su interacción con otros grupos y así a reducir la probabilidad de vivir situaciones de discriminación por motivos étnicos.

  La población árabe y amazigh, y la nativa americana serían las poblaciones que también manifiestan niveles altos de discriminación en al menos dos de los ámbitos.

- Los grupos menos discriminados vuelven a ser de nuevo la población asiática tanto del centro-sur como del este o del sureste, y, por otro lado, el grupo de población blanca mediterránea (siendo el más discriminado en el ámbito de la administración local) y la blanca latinoamericana, incorporado en 2024 (que manifiesta los niveles más altos en el ámbitso de violencia de género).

➔ De manera más detallada, cabe destacar algunos elementos sustantivos y de evolución en los diferentes servicios públicos:

- Una vez más, se observa cómo sigue operando de manera más o menos sutil y/o explícita la discriminación institucional, que opera a través de las prácticas

y políticas de las instituciones sociales, financieras y políticas (públicas o privadas) de la sociedad, contribuyendo a generar desventajas sistemáticas para ciertos grupos étnicos. No obstante, los niveles de discriminación en los servicios públicos analizados, exceptuando el trato policial y en algunos casos en el ámbito educativo, son inferiores a los percibidos en los espacios públicos.

- El ámbito sanitario, al que ha acudido una proporción casi idéntica a la de 2020 (79 %), es uno de los entornos en los que sigue percibiéndose de manera comparada menos discriminación por origen racial o étnico. Quienes mayor discriminación perciben en esta nueva edición son el grupo de población afrodescendiente latinoamericana, seguido por la nativa americana, la africana negra y la árabe y *amazigh*. Todos estos grupos aumentan su percepción respecto a la medición de 2020. Las situaciones en que se detecta mayor discriminación siguen siendo el maltrato a las personas o a sus familias, y la obstaculización del proceso de obtención de tarjetas sanitarias.

- Las mujeres que en mayor medida sufren situaciones de discriminación por su origen racial o étnico en el nuevo ámbito analizado de las consultas ginecológicas son las mujeres árabes, las afrodescendientes y las gitanas, que manifiestan ser tratadas de manera prejuiciosa frecuentemente en este tipo de consultas. Se trata también de uno de los ámbitos con menor prevalencia.

- En el ámbito educativo se detectan algunos de los niveles más altos de discriminación por origen racial o étnico. Los grupos étnicos que se ven más afectados en las distintas situaciones de discriminación en el ámbito educativo son la población nativa americana y la afrodescendiente latinoamericana. La mitad de las personas de estos dos grupos, declaran haber sufrido discriminación en al menos una de las situaciones expuestas en este ámbito, lo que se traduce principalmente en situaciones de burlas, insultos y acoso de otros/as estudiantes, así como en la exclusión de juegos y actividades (al igual que en el estudio de 2020). Por su parte, la población gitana indica en mayor medida haber recibido un peor trato por parte del profesorado y haber tenido problemas con otros padres.

  En los relatos de las personas participantes resulta especialmente preocupante la estigmatización y actitudes prejuiciosas percibidas por parte del profesorado hacia el alumnado de los diferentes grupos étnicos, que pueden contribuir a cronificar situaciones de desigualdad y de autoexclusión.

- La discriminación en el ámbito de la Administración Pública Local también es una de las más bajas de las detectadas. Como en todos los ámbitos se ha producido no obstante un incremento, de 2,2 p.p. de media, siendo el crecimiento de. las situaciones de trato desagradable de 7 p.p. En esta edición, es la población blanca mediterránea la que se siente más afectada por situaciones de discriminación en este ámbito, relacionadas principalmente, con un trato desagradable por parte del funcionariado y con las dificultades interpuestas adicionales para la realización de trámites. En este caso también, las personas afrodescendientes latinoamericanas y nativas americanas perciben en gran medida la discriminación en la Administración Pública Local. Sin embargo, desciende la percepción entra la población asiática del este o del sureste, siendo en esta edición una población más joven, previsiblemente con menores dificultades idiomáticas.

  Tanto en la encuesta, como por parte de las personas expertas, se apunta a la discriminación persistente en el marco de la Administración Pública Local en los trámites del empadronamiento, debido a las dificultades para el registro en el padrón para personas de diversos grupos étnicos. Esto supone una concatenación de problemas mayores para estas personas, ya que el empadronamiento constituye la vía de acceso a diversos servicios públicos.

- La percepción de la discriminación en el ámbito del trato policial atendiendo a las diversas situaciones ha experimentado, como media, un crecimiento de 4,3 puntos porcentuales. Es especialmente llamativo el incremento de 7,2 puntos porcentuales (el más alto detectado de entre todas las situaciones planteadas), de la petición de documentación en la calle de manera injustificada). A pesar de los muchos esfuerzos realizados desde las diferentes administraciones en términos de protocolos, formación, etc., las personas expertas y las personas participantes insisten en que esta sigue siendo un tipo de actuación recurrente.

  Los grupos más afectados en este caso y a diferencia de los anteriores ámbitos, tal y como venían siendo en anteriores ediciones, son la población negra africana, la árabe y la gitana. Las experiencias se traducen principalmente en situaciones de control e inspección por parte de la policía; siendo menos habituales los casos de uso abusivo de fuerza, más frecuentes entre la población gitana. Los hombres, así como los grupos de menores ingresos y con menor nivel educativo son quienes más discriminados se han sentido en este aspecto.

  En este caso se apunta a una situación de discriminación institucional, achacable al entramado jurídico en materia de extranjería, particularmente de la Ley de Extranjería, como principal responsable del racismo institucional, siendo los cuerpos policiales los responsables de su aplicación. A ello se suma una percepción de que desde la opinión pública existe una idea preconcebida de que una persona no blanca no dispone de presunción de inocencia, lo que justifica el trato desigual y su detención en espacios públicos.

➔ La discriminación por origen racial o étnico alcanza aún niveles más altos en otros espacios públicos y privados como los que siguen:

- En el nuevo bloque incluido en esta edición, relativo a la seguridad privada, el grupo étnico más afectado, con diferencia, es la población gitana, seguido por las personas afrodescendientes latinas y africanas negras. En estos casos, las situaciones más frecuentes se refieren a los problemas para acceder a determinados espacios, y el hecho de ser seguidos/as o controlados/as en un lugar público o establecimiento comercial.

- En el ámbito de la vivienda se perciben los mayores niveles de discriminación por origen racial o étnico, siendo este uno de los ámbitos en que esta más ha crecido en los últimos cuatro años (5 p.p. de media en las situaciones reportadas). Así el 73% de las personas señalan que al menos han vivido una de las situaciones mencionadas en este ámbito. Las situaciones de discriminación en el acceso a la vivienda presentan, casi todas, una prevalencia superior al 20%, siendo la más generalizada el hecho de que no les alquilaran una vivienda. Los grupos más afectados por esa situación son las poblaciones afrodescendiente y árabe, viéndose también muy afectadas las poblaciones de personas negras africanas y de la etnia gitana.

  Entre las situaciones de discriminación por origen racial o étnico analizadas más frecuentes en este ámbito se incluye la relativa al impedimento para empadronarse, que además de vincularse a las dificultades interpuestas en la administración pública, puede venir de la mano de las personas arrendadoras.

  De esta manera, se evidencia que el problema del acceso a la vivienda, agudizado por la situación inmobiliaria general en el país, se agrava entre los grupos más desfavorecidos, siendo el origen racial o étnico un factor importante de discriminación.

- De manera complementaria, el 14,2% de las personas encuestadas señalan haber experimentado rechazo en su vecindario debido a su origen racial o étnico, el doble que en la edición de 2020. Las personas que se han sentido más

discriminadas en sus comunidades de vecinos son la población gitana, la africana negra y árabe y amazigh.

- La discriminación experimentada por motivos étnicos o raciales en los establecimientos o espacios públicos, y en el acceso a bienes y servicios es una de las más frecuentes. Si bien, como en el resto de los ámbitos, se ha incrementado respecto a 2020, este ascenso es algo menor, de 3,7 puntos porcentuales. De nuevo, son los grupos de personas negras, tanto latinoamericanas como africanas, y las gitanas las que perciben una mayor discriminación en este ámbito, derivada de actitudes prejuiciosas y estigmatizantes.

  El trato discriminatorio más común entre las situaciones descritas de este ámbito es un tipo de discriminación de carácter más sutil como sentir malas miradas en las tiendas o centros comerciales. Son las personas de la etnia gitana las que afirman en mayor medida haber vivido esta experiencia en el último año.

- La discriminación interseccional se hace patente también en la medida en que las mujeres experimentan situaciones de violencia sexual atribuidas a su condición de mujeres racializadas. Estas situaciones son más frecuentemente percibidas, a diferencia de otros ámbitos, por las mujeres blancas latinoamericanas, y hacen referencia sobre todo a piropos ofensivos, y a sugerencias o insinuaciones de tipo sexual no deseadas.

- La situación de las personas de los diversos grupos étnicos ha mejorado en el mercado de trabajo notablemente respecto a la situación que vivieron en 2020 coincidiendo con el periodo del inicio de la pandemia del COVID-19. Así, su tasa de desempleo se sitúa en los mismos niveles que los del conjunto de la población, según la EPA del primer trimestre de 2024 (12%). Esta mejora también se traduce en una alta tasa de población ocupada (74%), en una situación de regularidad, es decir, con contrato laboral (el 54% del total de población), y con notable estabilidad, aunque algo inferior a la media (el 67% de quienes están ocupadas lo están con un contrato indefinido, frente al 72% del conjunto de la población), algo superior entre las mujeres, como sucede en el conjunto del mercado de trabajo en la actualidad. Por otro lado, la radiografía sectorial sigue mostrando el predominio de un tipo de empleo en sectores que implican baja cualificación.

  El 50,8% de las personas migrantes no ha logrado convalidar sus títulos extranjeros en España, lo que limita su acceso a empleos acordes a su formación, y reduce su estabilidad y seguridad en el empleo (las personas con títulos no convalidados reportan mayores dificultades para obtener empleos formales). El 20% de las personas encuestadas que trabajan se perciben sobrecualificadas para sus empleos.

  El peso del empleo doméstico, especialmente entre las mujeres nativas americanas, es muy importante (32% y 16% del total de mujeres ocupadas); la estigmatización las aboca a este tipo de empleos. A pesar de algunos avances, las condiciones laborales en el servicio doméstico siguen siendo precarias, con una alta proporción de mujeres trabajando sin contrato (22%, 14 p.p. por encima de la media), especialmente internas, y enfrentando dificultades para regularizar su situación administrativa. Además, acusan la alta sobrecarga laboral, lo que contribuye a la vulnerabilidad de estas trabajadoras y perpetúa la discriminación y el sexismo en este sector.

  Se detecta un incremento en la vivencia por parte de las personas encuestadas de todas las situaciones analizadas en el ámbito laboral siendo la media de todas ellas de 5,4 puntos porcentuales (uno de los ámbitos en que más crece). Los grupos con mayor probabilidad de sufrir estas situaciones de discriminación son la población afrodescendiente latinoamericana, la árabe y norteafrica-

na no árabe, la nativa americana, y la africana negra. Respecto a la anterior edición llama la atención el incremento en la prevalencia de la población nativa americana y la disminución en la población negra africana. Las/os empleadas/os del hogar experimentan en mayor medida situaciones de discriminación por su origen étnico o racial en 13 de las 17 situaciones analizadas.

En el ámbito de la búsqueda de empleo, un 11% de las personas encuestadas reporta no haber sido escuchada al buscar empleo, mientras que un 13% indica que ha sido rechazada durante una entrevista debido a su origen étnico o racial. Las personas encuestadas también apuntan a algunas situaciones de discriminación por origen étnico o racial relativas a sus condiciones de empleo, que pueden estar vulnerando derechos laborales. Así, destaca la discriminación en la asignación de tareas no correspondientes al puesto (13,4%), la negativa a firmar contratos o registrarlos en la Seguridad Social (13,3%) y la asignación de los horarios y/o trabajos más duros (13,3%); un 12% cree experimentar discriminación salarial, y un 10% señalan que no le han dado vacaciones. En las relaciones en el entorno laboral, un 12% de las personas señala haber sufrido mayor control y vigilancia debido a su origen étnico, mientras que un 10% ha sido insultada o humillada.

- Como en resto de ámbitos también han aumentado las situaciones de discriminación por origen racial o étnico en la formación por el empleo (2 p.p. de media). El acceso a cursos de formación para el empleo es más limitado para las personas encuestadas afrodescendientes y del África negra, donde un 7,3% reportó que le han impedido asistir a estos cursos por su origen étnico o racial. Por otro lado, el 11% de las personas nativas americanas participantes de este tipo de cursos reportan haber sido insultadas o humilladas por compañeros/as y profesores.

Variables determinantes de la percepción de discriminación

Las principales variables sociodemográficas que determinan diferentes percepciones de la discriminación por origen racial o étnico son el sexo de las personas, su edad, el tamaño de hábitat de residencia y los años de permanencia en España.

➔ La percepción de la discriminación varía en función del sexo, atribuible a patrones que responden a los diferentes roles tradicionalmente asociados a cada uno de los sexos. Así, los hombres experimentan más situaciones de discriminación por origen étnico en ámbitos asociados a espacios públicos, mientras que las mujeres los identifican en ámbitos más relacionados con espacios privados, como la vivienda, y/o servicios o espacios relacionados con los cuidados, tales como la educación o la sanidad, además de en el ámbito educativo. Esta asociación conduce a hablar de situaciones de interseccionalidad.

➔ La edad explica algunas de las diferencias en la percepción de trato discriminatorio en espacios abiertos y que tienen que ver con los cuerpos de seguridad, donde las personas más jóvenes tienden a experimentar en mayor proporción situaciones de discriminación. Si bien, en determinadas situaciones son las personas de mayor edad las que apunta en mayor medida situaciones de discriminación (el trato en la administración, o al recibir insultos en la calle).

➔ El tamaño del hábitat de residencia determina diferencias en la percepción de la discriminación en el ámbito de la vivienda y la relación con el vecindario, pero también resulta fundamental en el trato por parte de los cuerpos policiales y de seguridad y en algunos servicios públicos, como el sanitario o la administración local. Siendo en los municipios del ámbito rural donde más manifestaciones de discriminación se perciben en el entorno de la vivienda. Sin embargo, el trato en la Administración Pública Local empeora conforme aumenta el tamaño del municipio.

- El tiempo de permanencia en España influye en los ámbitos de los establecimientos o espacios abiertos al público, policial, educativo y sanitario, de manera que, a menor tiempo de permanencia en España, en términos generales, se produce mayor probabilidad de haber experimentado situaciones discriminatorias. La proporción de personas que viven situaciones discriminatorias no parece disminuir hasta que las personas nacidas fuera de España no llevan residiendo, al menos, más de 5 años.

Las consecuencias de la discriminación

- Las consecuencias personales más habituales de las experiencias de discriminación por origen racial o étnico sufridas siguen siendo las consecuencias psicológicas como la tristeza y la depresión, con valores similares al estudio de 2020. Por otro lado, se observa una disminución, respecto a 2020, en el porcentaje de personas que dicen que las situaciones discriminatorias vividas no han significado ninguna consecuencia. A su vez, muchas de las consecuencias se traducen en sentimientos de rechazo y/o desconfianza, tanto hacia las personas del grupo mayoritario como hacia las instituciones, y en un aislamiento y dificultad de adaptación, impactando en los procesos de integración. Los porcentajes de respuesta de estos efectos aumentan en comparación con la medición de 2020.

- Las consecuencias de las experiencias de discriminación varían por múltiples factores, y son percibidas de distintas maneras por los diferentes grupos étnicos. De tal manera que, por ejemplo, las personas africanas negras declaran haber sufrido más efectos psicológicos, mientras que las personas blancas mediterráneas, de la etnia gitana y afrodescendientes, son las que responden sentir más rechazo y desconfianza.

- A través de las experiencias de los relatos personales se apuntaron, además, a otras consecuencias de la discriminación étnico o racial, como la asimilación con el grupo mayoritario a través de la «neutralización» de rasgos físicos o culturales de los grupos étnicos. La reacción varía atendiendo a las condiciones socioeconómicas y el capital educativo y cultural; entre quienes poseen una situación más favorable es frecuente que con el paso del tiempo y la mayor concienciación con respecto al racismo, se produzca un proceso de empoderamiento y de recuperación del orgullo de sus orígenes.

Los mecanismos de reclamación y denuncia

- Los niveles de denuncia de situaciones discriminatorias se mantienen en niveles bajos, si bien han experimentado un ligero repunte en 2024 (4 p.p.): sólo el 22,6 % del total de personas que han experimentado una situación discriminatoria en el último año y de manera espontánea, ha afirmado haber presentado alguna queja, reclamación o denuncia.

  Entre los grupos étnicos, es la población africana negra la que presenta en mayor proporción denuncias en diferentes instancias (47 %), seguida de la población blanca mediterránea (36 %); la población asiática sigue siendo la que en menor medida interpone denuncias de entre quienes experimentan discriminación.

  El perfil de denuncia más frecuente es de la denuncia de delitos de odio en la policía, fiscalía o el juzgado de instrucción (12 % de las personas que han experimentado alguna discriminación); siendo muy minoritario el uso del Servicio del CEDRE para víctimas de discriminación y del 021.

  La probabilidad de poner una denuncia aumenta entre las personas que han nacido en España, lo que se derivaría de su mayor conocimiento de los mecanismos para su realización, concienciación y menores barreras idiomáticas que otros grupos.

- La experiencia de la denuncia ha sido positiva para la mayoría de las personas que lo hicieron: el 63% de las personas que han denunciado se ha sentido bien o muy bien tratadas, una proporción superior en 8 puntos porcentuales a la de 2020. Y el 74% de las personas entrevistadas volverían a denunciar si vivieran de nuevo una situación discriminatoria.

  El principal motivo por el que las víctimas de discriminación no han denunciado, ha sido la desconfianza de la utilidad de la denuncia como factor para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria (20,6%), seguido por la minimización y/o justificación de la situación de discriminación (18,6%).

- En este proceso de denuncia puede resultar fundamental el acompañamiento de entidades sociales e instituciones que trabajan en estos ámbitos, sin embargo, en 2024 se ha reducido la proporción de personas que señalan conocer alguna institución y/o asociación que trabaja en el ámbito asociativo, pasando del 20% al 13%. El 45% de las personas apuntaban a asociaciones u ONGs nacionales. El nivel de conocimiento de las instituciones públicas se sitúa en niveles muy bajos (solo el 8% señala instituciones públicas).

Las propuestas de medidas de actuación

- Las personas encuestadas conceden prioridad a la actuación preventiva desde la infancia, insistiendo en la necesidad de concienciar desde los centros escolares sobre la igualdad y la prevención de la discriminación por origen racial o étnico. Por otro lado, también se concede una elevada prioridad a las medidas reparadoras.

- Tanto las personas potenciales víctimas participantes en los grupos de discusión, como las personas expertas entrevistadas, han aportado valiosas reflexiones sobre posibles líneas de intervención para frenar la discriminación por origen racial o étnico:

  - En el ámbito educativo se apunta a la importancia de priorizar el freno de la discriminación desde la escuela. En este sentido, se considera esencial la formación obligatoria del personal educativo sobre los factores que contribuyen a la discriminación estructural, el antigitanismo y los derechos de la comunidad gitana. Tener personal docente formado y comprometido en la gestión de la diversidad, así como aulas con alumnado de diversos grupos étnicos, evitando la segregación, garantiza generaciones que conozcan y convivan en diversidad, lo que supone una prevención temprana en la generación de estereotipos y actitudes prejuiciosas. Por otro lado, ha de seguir trabajándose en el desarrollo y aplicación de protocolos de actuación en la escuela; y reforzando un currículo escolar que avance hacia una educación inclusiva y erradicada de estereotipos, que profundice en la historia colonial española, la esclavitud y la persecución del pueblo gitano.

  - Del lado de la Administración Pública también se apunta a la necesidad de formar y sensibilizar al personal de los diferentes servicios con mayores niveles de interacción con las personas, no solo en los factores que contribuyen a la discriminación estructural, el antigitanismo y los derechos de la comunidad gitana, sino a reforzar los valores morales basados en la empatía.

    De manera específica se apunta a la necesidad también de desarrollar protocolos específicos que aseguren que las mujeres gitanas reciban un trato igualitario y respetuoso en sus consultas médicas y durante los partos.

    Y, dada la importancia de las crecientes consecuencias psicológicas de la discriminación por origen étnico, se plantea necesaria la apuesta por la creación de recursos sanitarios y sociales que incluyan las circunstancias específicas de la población racializada, para atender sus problemas de salud mental.

- En **materia de protección legal,** las personas expertas reclamaron un mayor esfuerzo por parte de los poderes públicos en varios aspectos: leyes y cambios normativos que impidan a las personas racistas quedar impunes de sus actos, con las consiguientes consecuencias civiles, administrativas o formativas.

  En este sentido, se apunta a la necesidad de actualización de la Ley de Extranjería; al desarrollo de actuaciones que contribuyan a mejorar la situación socioeconómica de las personas racializadas para frenar la interseccionalidad económica; y la necesidad de potenciar una mayor presencia de representantes de los diversos grupos étnicos en los organismos públicos e instituciones a través de sistemas como el de cuotas.

- Ha de realizarse un esfuerzo por parte de los organismos e instituciones que trabajan en el ámbito de la lucha contra la discriminación por compartir la información y los datos generados al objeto de aportar evidencias y mejorar la construcción de políticas públicas más eficaces. Así mismo es necesario potenciar el esfuerzo investigador en esta materia.

- Resulta fundamental intervenir sobe los medios de comunicación por el crucial papel que desempeñan en la generación del imaginario colectivo. En este sentido, se apunta a la necesidad de que los medios incorporen en sus campañas, programas, etc. más personas de los diferentes grupos étnicos, al objeto de contribuir a la normalización de su presencia y a la generación de referentes que los desvinculen de los estereotipos negativos.

  También se apunta a seguir fomentando espacios de encuentro en todos los niveles para fomentar la interculturalidad.

- Por último, un aspecto crucial y no menos importante, radica en la necesidad de que los organismos y entidades que trabajan en la materia focalicen sus esfuerzos en la protección y reparación de las víctimas; para lo que resulta fundamental propone un mayor cuidado de las víctimas, subrayando la importancia de fomentar la empatía en las interacciones cotidianas.

9. Bibliografía

Abubakar, I., Gram, L., Lasoye, S., Achiume, E. T., Becares, L., Bola, G. K., Dhairyawan, R., Lasco, G., McKee, M., Paradies, Y., Sabharwal, N. S., Selvarajah, S., Shannon, G. y Devakumar, D. (2022). *Confronting the Consequences of Racism, Xenophobia, and Discrimination on Health and Health-Care Systems.* Lancet (London, England), 400(10368), 2137-2146. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01989-4

Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa.* Editorial Fundamentos.

Aparicio, R. y Doménech, C. (2020). *Informe sobre la intolerancia y la discriminación hacia los musulmanes en España: recopilación de información y prácticas de lucha contra la islamofobia.* Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia OBERAXE.

Aparicio, R. y Rodríguez D. (2022). *Aproximación empírica a la discriminación de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral.* OBERAXE. https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/OB_9_Mercado_Laboral_Informe.pdf

Arat, E. y Bilgili, Ö. (2021). Transnational and Local Co-ethnic Social Ties as Coping Mechanisms Against Perceived Discrimination - A Study on the Life Satisfaction of Turkish and Moroccan Minorities in the Netherlands. *Frontiers in Sociology, 6*, 671897. https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.671897

Ayuntamiento de Barcelona. (2021). *Discriminación a la carta. Exclusión por motivos étnicos del mercado de alquiler de vivienda de Barcelona.* https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/Discriminacion-a-la-carta.pdf

Ayuntamiento de Barcelona. (2024). *Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona.* https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/InformeDiscriminaciones_Barcelona2023.pdf

Barbosa, F., Rocu, P., Ortega, E., Marugán, N., Lores, N. y Migallón, J. (2020). *Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente.* Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, OBERAXE. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0128.htm

Barbosa, F., Cebrián, A., Mamadou, I., Nerín, G., Ortega, E., Rocabruno, J. C., Rocu, P. y Toasijé, A. (2020). *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España.* Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, OBERAXE, Madrid. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0130.htm

Bonilla-Silva, E. (2017). *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America*. Rowman y Littlefield.

Borho, A., Morawa, E., Schug, C. y Erim, Y. (2023). Perceived post-migration discrimination: the perspective of adolescents with migration background. *European Child y Adolescent Psychiatry, 32*(12), 2427-2438. https://doi.org/10.1007/s00787-022-02084-6

Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love and outgroup hate? *Journal of Social Issues, 55*(3), 429-444. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126

Cachón, L. (2004). Integración de los inmigrantes a través del trabajo. *Documentación Social*, (132), 97-120.

Cachón, L. (2006). Discriminación étnica en el mercado laboral. *Puntos de Vista: Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid* (oMci), (5), 7-26

Cea D'Ancona, M. Á. y Valles Martínez, M. S. (2014). *Actitudes hacia la inmigración y la discriminación racial en España: Informe 2014.* Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE).

Cea D'Ancona, M. Á. y Valles Martínez, M. S. (2015). La salud de los inmigrantes en España: de la exclusión a la universalidad de derechos. *Revista Española de Sociología, 24*, 101-122

Cea D'Ancona, M. Á. y Valles Martínez, M. S. (2021). *Aproximación a la población africana y afrodescendiente en España. Identidad y acceso a derechos.* Madrid: Ministerio de Igualdad. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Aproximacion-a-la-poblacion-africana-y-afrodescendiente-_resumen_ejecutivo.pdf

CEAR (2020). *Estudio de mercado laboral para personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional y análisis de impacto del Programa de Asilo, fomento de la integración sociolaboral y trabajo en red.* Madrid: CEAR.

Checa Olmos, J. C. y Arjona Garrido, A. (2011). Percepciones de discriminación en la administración pública local: Inmigración y racismo en la atención pública. *Papers: Revista de Sociología, 96*(2), 451-469.

Colectivo IOE (2010). *Discursos de la población migrante en torno a su instalación en España. Exploración cualitativa.* Madrid: CIS.

Collins, P. H. (1990). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness and the politics of empowerment.* Unwin Hyman, Boston.

Collins, P. H. y Bilge. S. (2019). *Interseccionalidad.* Madrid: Ediciones Morata.

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2002). *Recomendación n.º 7 de política general de la ECRI: Legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial.* Disponible en: https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-on-national-legislatio/16808b5aaf

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2011). *Recomendación n.º 13 de política general de la ECRI: sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los romaníes/gitanos.* Disponible en: https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-13-on-combating-anti-gypsyism-an/16808b5aef

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2018). *Informe de la ECRI sobre España (quinto ciclo de supervisión).* Disponible en: https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904

Consejo para la eliminación de la discriminación Racial o Étnica (2023). *Memoria anual de resultados 2023.*

Craig, K. M. (2002). Examining hate-motivated aggression: A review of the social psychological literature on hate crimes as a distinct form of aggression. *Aggression and Violent Behavior, 7*(1), 85-101. https://doi.org/10.1016/S1359-1789(00)00039-2

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review, 43*(6), 1241-1299. https://doi.org/10.2307/1229039

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum:* Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

De Leon, A. N., Woerner, J., Dvorak, R. D., Cox, J., Magri, T. D., Hayden, E. R., Ahuja, M. y Haeny, A. M. (2023). An Examination of Discrimination on Stress, Depression, and Oppression-Based Trauma During the COVID-19 Pandemic and the Racial Awakening of 2020. *Chronic Stress, 7*, 24705470231152953 (Thousand Oaks, Calif.). https://doi.org/10.1177/24705470231152953

Di Napoli, A., Rossi, A., Baralla, F., Ventura, M., Gatta, R., Perez, M., Sarchiapone, M., Mirisola, C. y Petrelli, A. (2021). Self-perceived workplace discrimination and mental health

among immigrant workers in Italy: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry, 21*(1), 85. https://doi.org/10.1186/s12888-021-03077-6

Díaz López, J. A. (2020). *Informe de delimitación conceptual en materia de delitos de odio* (2.ª ed.). Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0125.htm

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones - Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025. *Diario Oficial de la Unión Europea* (2021/C 300/05).

Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial - Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) - Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023). *Propuesta consensuada de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, estudios y encuestas en España.* Documento en línea. Disponible en: https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgigualdadtrato/

Dovidio, J. F. y Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science, 11*(4), 315-319. https://doi.org/10.1111/1467-9280.00262

Dovidio, J. F. y Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. En M. P. Zanna (ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 36, pp. 1-52). Academic Press. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(04)36001-6

Doyle, J. y Nathan, M. (2001). Employment, place and identity: A study of hypermobile professionals. En *Work, Employment And Society Conference.* Nottingham, September.

ECOSOC (1997). *Report of the Economic and Social Council for 1997* (A/52/3, 18 September 1997). https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2018). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Being Black in the EU.* Disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

Fanon, F. (2009 [1952]). *Piel negra, mascaras blancas.* Col. Cuestiones de antagonismo. Madrid: Akal.

Feagin, J. R. (2014). *Racist America: Roots, current realities, and future reparations.* Routledge.

Fernández Suárez, B. y García Ballesteros, A. (2018). La perspectiva de los inmigrantes sobre la administración pública local en España. *Revista de Ciencias Sociales y Jurídicas, 34,* 211-229.

Fleischmann, F. y Veit, S. (2023). In your face: A comparative field experiment on racial discrimination in Europe. *Socio-Economic Review, 21*(3), 1551-1572.

FRA (2018). *Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación. La población romaní: resultados principales.* Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_es.pdf

FRA (2022). *Informe sobre los derechos fundamentales de 2022.* Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022-opinions_es.pdf

Fundación Cepaim. (2023). *I Mapa Estatal sobre discriminación racial y/o étnica en el ámbito de la vivienda y asentamientos informales en España.* Disponible en: https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/02/Mapa-Estatal-sobre-Discriminacion-racial-etnica_kER_2022.pdf

Iglesias, J., Rua, A. y Ares, A. (2020). *Un arraigo sobre el alambre: la integración social de la población de origen inmigrante en España.* Madrid: Fundación FOESSA y Cáritas Española Editores.

Fundación FOESSA (2022). *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España.* Disponible en: https://www.caritas.es/main-files/uploads/sites/31/2022/01/Informe-FOESSA-2022.pdf

Fundación Secretariado Gitano (2021). *Discurso de odio antigitano y crisis de la COVID-19.* Madrid: Fundación Secretariado Gitano. Análisis sobre el origen, difusión e impacto en

las personas mediante el estudio de casos. Disponible en: https://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/133448.html.es

Fundación Secretariado Gitano (2022). *Impacto de la crisis de la COVID-19 sobre la población gitana*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano. Disponible en: https://www.gitanos.org/estudios/impacto_de_la_crisis_del_covid_19_sobre_la_poblacion_gitana.html.es

Fundación Secretariado Gitano. *Informes anuales «Discriminación y Comunidad Gitana»*. Disponible en: https://informesdiscriminacion.gitanos.org/

Gabinete de Coordinación y Estudios. Secretaría de Estado de Seguridad. Ministerio del Interior. VVAA. *Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con los delitos de odio en España*. Madrid: Ministerio del Interior. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0120.htm

Gellner, E. (2008). *Nations and nationalism*. Cornell University Press.

Gerstenfeld, P. B. (2013). *Hate crimes: Causes, controls, and controversies* (3.ª ed.). SAGE Publications.

Gil Araújo, S. (2010). Inmigración y administración local: políticas públicas, prácticas sociales y percepciones ciudadanas. *Migraciones, 27*, 65-88.

Goldberg, D. T. (2002). *The racial state*. Blackwell.

Gómez, Á. y Huici, C. (1999). Political orientation, subtle and blatant racism: The relations with discrimination. *International Journal of Social Psychology*, *14*(2-3), 159-180. doi:10.1174/021347499760259921

Goreis, A., Nater, U. M. y Mewes, R. (2021). Effects of chronic ethnic discrimination in the daily life of Turkish immigrants living in Austria: Study protocol of a 30-day ambulatory assessment study. *BMJ Open, 11*(10), e046697. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046697

Groos, M., Wallace, M., Hardeman, R. y Theall, K. P. (2018). Measuring inequity: A systematic review of methods used to quantify structural racism. *Journal of Health Disparities Research and Practice, 11*(2), Article 13. https://digitalscholarship.unlv.edu/jhdrp/vol11/iss2/13,

Hall, S. (1997). *Race, the floating signifier* (lectura). Disponible en https://www.mediaed.org/transcripts/Stuart-Hall-Race-the-Floating-Signifier-Transcript.pdf

Hall, S. (2021). *Selected writings on race and difference*. Duke University Press.

Han, X., Mortimer, J. y Van Heuvelen, T. (2022). Perceived discrimination in the workplace and mental health from early adulthood to midlife. *Longitudinal and Life Course Studies: International Journal, 14*(1), 22-47. https://doi.org/10.1332/175795921X16615892091105

Hoberman, J. (2012). *Black and blue: The origins and consequences of medical racism*. University of California Press.

Iganski, P. (2008). *«Hate crime» and the city*. Policy Press.

Iglesias, J. (2020). *Un arraigo sobre el alambre. La integración de la Población de Origen Inmigrante (POI) en España. Presentación*. Disponible en: https://www.foessa.es/blog/un-arraigo-sobre-el-alambre-la-integracion-de-la-poblacion-de-origen-inmigrante-poi-en-espana/

Jones, J. M. (1972). *Prejudice and racism*. Reading: Addison-Wesley.

Katz, I. y Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*(6), 893-905. https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.6.893

La Barbera, M. C. y Cruells, M. (eds.) (2016). *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*. Madrid: CEPC

Levin, J. y McDevitt, J. (2002). *Hate crimes revisited: America's war on those who are different*. Westview Press.

Mahía, R. y Medina, E. (2022). *Informe sobre la Integración de la población extranjera en el mercado laboral español*. OBERAXE. https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0141.htm

Makonnen, T. (2002). *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*. Abo Akademi University: Institute of Human Rights.

Martínez, A. B., Sánchez, I. y Moya, M. (2018). Barreras percibidas en el acceso a los servicios sanitarios por la población inmigrante en España. *Gaceta Sanitaria, 32*(3), 231-238.

Miles, R. (2003). *Racism* (2.ª ed.). Routledge.

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2020). *Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030*. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/poblacion-gitana/docs/estrategia_nacional/Estrategia_nacional_21_30/estrategia_aprobada_com.pdf

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). *Situación de las personas migrantes y refugiadas en España. Informe anual 2023*. https://www.foroinmigracion.es/documents/1652165/4998667/INFORME_FISI_2023_accesible.pdf/eec715ec-0204-9f7f-9ed2-752b7e404a09?t=1719902353115

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). *¿Es discriminado el alumnado africano y afrodescendiente en el ámbito deportivo escolar?* Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/OB-12_Afros-y-deporte_ACCESIBLE.pdf

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). *Monitorización del discurso de odio en redes sociales. Informe anual*. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/OB05_Informe-anual-de-monitorizacin-del-discurso-de-odio-en-redes-sociales.pdf

Ministerio del Interior (2023). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España*. Disponible en: https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2023/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2023.pdf

Modood, T. y Werbner, P. (eds.) (1997). *The politics of multiculturalism in the new Europe: Racism, identity and community (postcolonial encounters)*. Zed Study Editors.

Movimiento contra la intolerancia (2023). *Informe Raxen*. Disponible en: https://www.informeraxen.es/wp-content/uploads/2024/03/RAX_ESP_2023.pdf

Murry, M. D., Nunziato, R. M., McQueen, E. L., Bartholomew, M. W. y Marks, A. K. (2022). Xenophobia and discrimination: Consequences for latinx immigrants and pathways to restoration y healing. *Current Opinion in Psychology, 48*, 101438. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2022.101438

Nadal, K. L. (2011). The Racial and Ethnic Microaggressions Scale (REMS): Construction, reliability, and validity. *Journal of Counseling Psychology, 58*(4), 470-480. https://doi.org/10.1037/a0025193

Nguyen, A. W., Taylor, H. O., Keith, V. M., Qin, W. y Mitchell, U. A. (2022). Discrimination and social isolation among African Americans: The moderating role of skin tone. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology, 30*(2), 374. https://doi.org/10.1037/cdp0000569

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) (2021). *Memoria OBERAXE 2020*. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/MEMORIA_OBERAXE_2020_3.pdf

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) (2022). *Memoria OBERAXE 2021*. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/MEMORIA_OBERAXE_2021_final_acc.pdf

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) (2024). *Marco estratégico de ciudadanía e inclusión, contra el racismo y la xenofobia 2023-2027*. Anexo 5: Glosario de términos. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible

en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/OB02_Marco-Estrategico_Anexo_5.pdf

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) (2024). *Monitorización del discurso de odio en redes sociales. Informe anual 2023*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/OB05_Informe-anual-de-monitorizacin-del-discurso-de-odio-en-redes-sociales.pdf

Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (ONDOD) (2021*). Informe de la encuesta sobre delitos de odio*. Madrid: Ministerio del Interior. Disponible en: https://oficinanacional-delitosdeodio.ses.mir.es/publico/ONDOD/publicaciones.html?type=pcaxisypath=/Datos6/yfile=pcaxis

Omi, M. y Winant, H. (2014). *Racial formation in the United States* (3.ª ed.). Routledge.

Padilla, B. y Ortiz, A. (2012). La percepción de la discriminación racial y étnica en el ámbito escolar entre los jóvenes de origen inmigrante en España. *Papers: Revista de Sociología, 97*(3), 671-694.

Pereira, G. M. V., Pimentel, V. M., Surita, F. G., Silva, A. D. y Brito, L. G. O. (2022). Perceived racism or racial discrimination and the risk of adverse obstetric outcomes: A systematic review. *Sao Paulo Medical Journal, 140*(5), 705-718. https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0505.R1.07042022

Pernas, B., Román, M. y Arquero, M. (2023*). Jóvenes descendientes de Inmigrantes en España: Estudio cualitativo sobre la identidad, la integración y el racismo percibido por los jóvenes cuyos padres emigraron.* OBERAXE. Disponible en: https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/PercepcionesJovenesOrigenInmigranteEspaa.pdf

Perry, B. (2001). *In the name of hate: Understanding hate crimes*. Routledge.

Pierce, C. M., Carew, J. V., Pierce-Gonzalez, D. y Willis, D. (1978). An experiment in racism: TV commercials. En C. M. Pierce (ed.), *Television and education* (pp. 62-88). Sage Publications.

Pincus, F. L. (2000). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *American Behavioral Scientist, 40*(2), 186-194.

Provivienda. (2022). *Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_Discriminacion_racial_2022.pdf

Quaglia, V., Terraneo, M. y Tognetti, M. (2022). Perceived ethnic discrimination as a determinant of migrants' health in Italy. *International Migration, 60*(2), 107-125.

Red Acoge (2022). *Reto de la migración en España. Los derechos como base de la inclusión. Informe 2022.* https://redacoge.org/wp-content/uploads/2023/04/DIGITAL_INFORME_RED_ACOGE_2022_18_ABR_2023.pdf

Red2Red (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020.* Ministerio de Igualdad, Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE). Disponible en: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/estudiopercepcion/

Rocu, P., Barbosa, F., Lores, N. y Migallón, J. (2022). *Diálogo con personas africanas y afrodescendientes 2021: Creando futuro para la construcción de una narrativa propia*. OBERAXE. https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0142.htm

Sánchez, M. y Ortega, C. (2016). La percepción de la discriminación y la exclusión educativa en adolescentes de origen inmigrante. *Revista Internacional de Sociología, 74*(3), e044.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T. y García, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(4), 921-948. https://doi.org/10.1037/a0035754

Schunck, R., Reiss, K. y Razum, O. (2015). Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: Evidence from a large national panel survey in Germany. *Ethn Health, 20*(5), 493-510. doi: 10.1080/13557858.2014.932756

Secretaría de Estado de Migraciones (2023). *Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión, contra el Racismo y la Xenofobia, 2023-2027*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/MarcoEstrategicoCiudadaniaInclusionContraRacismoXenofobia_REV.pdf

Smedley, B. D., Stith, A. Y. y Nelson, A. R. (eds.) (2003). *Unequal treatment: Confronting racial and ethnic disparities in health care*. Washington, DC: The National Academies Press.

Solanes Corella, Á. (2015). La discriminación racial y étnica en la actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. *Revista Española de Derecho Constitucional, 33*(99), 259-280.

SOS Racismo (2024). *El estado del racismo en el Estado español. Informe anual 2024.* https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2024/07/INFORME-2024-1.pdf

Stopforth, S., Kapadia, D., Nazroo, J. y Bécares, L. (2022). The enduring effects of racism on health: Understanding direct and indirect effects over time. *SSM - Population Health, 19,* 101217. https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101217

Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation.* John Wiley & Sons.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. y Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist, 62*(4), 271-286. https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271

Todorov, T. (2008). *El miedo a los bárbaros: más allá del choque de civilizaciones*. Galaxia Gutenberg/Círculo de Lectores.

Tudela, P., Ballesteros, J. C., Rubio, A. y Sanmartín, A. (2020). *Barómetro juvenil 2019: discriminación y tolerancia hacia la diversidad*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. doi: 10.5281/zenodo.3600993

Umaña-Taylor, A. J. y Bámaca, M. Y. (2004). Conducting focus groups with Latino populations: Lessons from the field. *Family Relations, 53*(3), 261-272.

UNICEF Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2022). *Negación de los derechos: los efectos de la discriminación sobre la infancia*. Nueva York: UNICEF. Disponible en: https://www.unicef.org/media/130821/file/rights-denied-discrimination-children-SP.pdf

Urzúa, A., Caqueo-Urízar, A., Henríquez, D. y Williams, D. R. (2021). Discrimination and health: The mediating effect of acculturative stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(10), 5312. https://doi.org/10.3390/ijerph18105312

Valles Martínez, M., Cea D'Ancona, M.ª A. y Domínguez, G. (2017). Discriminación múltiple e inmigración: huellas de discurso institucional, académico y de la población. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 159,* 165-150. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_159_09149942482340

Verkuyten, M., Yogeeswaran, K. y Adelman, L. (2020). The negative implications of being tolerated: Tolerance from the target's perspective. *Perspectives on Psychological Science, 15*(3), 544-561. https://doi.org/10.1177/1745691619897974

Wypych, M. y Bilewicz, M. (2022). Psychological toll of hate speech: The role of acculturation stress in the effects of exposure to ethnic slurs on mental health among Ukrainian immigrants in Poland. *Cultural Diversity y Ethnic Minority Psychology, 30*(1), 35. https://doi.org/10.1037/cdp0000522

Anexos

Anexo 1: Metodología del estudio

Planteamiento metodológico

En la edición 2024 de este informe que aborda el análisis de la evolución de la percepción de la discriminación por motivos de origen racial o étnico entre las posibles víctimas de la misma, el enfoque que se ha considerado más eficiente para el desarrollo del estudio es el proporcionado por la conjugación de una potente y reforzada metodología cuantitativa, que permita obtener una visión longitudinal de la misma, con una perspectiva cualitativa, desarrollada en paralelo, con el objetivo de ampliar la riqueza de la información y aportar valor añadido desde el análisis del discurso de las personas que experimentan la discriminación y de las personas expertas.

De modo que este estudio adopta una perspectiva metodológica mixta, que combina las técnicas de recogida de información cuantitativas con las cualitativas, tal y como a continuación pasa a explicarse.

Desarrollo metodológico

La principal herramienta del análisis cuantitativo fue la encuesta desarrollada a las potenciales víctimas de discriminación por origen racial o étnico, una herramienta ya utilizada en anteriores ediciones, que ha ido transformándose, conforme a las áreas y objetivos de interés y la experiencia previa.

Las herramientas cualitativas se concentran en la obtención de discurso por parte de las personas protagonistas de esta discriminación, a través de la realización de grupos de discusión y/o grupos focales, y mediante entrevistas en profundidad a personas expertas y representantes de los diferentes grupos étnicos estudiados.

Encuesta

Acotación del universo de investigación

El universo de la investigación está constituido por todas las personas que son víctimas potenciales de discriminación por razones de etnia y/o «raza» en España. Las minorías étnicas constituyen grupos de población de diverso origen étnico y territorial, colectividades de personas que comparten un origen, unos lazos ancestrales y genealógicos, y una herencia cultural, que se manifiesta en la lengua, la religión, las costumbres o el origen geográfico; siendo percibidas como minorías, en tanto en cuanto responden a un colectivo minoritario respecto al grupo poblacional en el país en cuestión. Se trata de grupos de población que son susceptibles de ser discriminados en la medida en que pueden no disfrutar de una igualdad de oportunidades real.

En términos teóricos o conceptuales, para la DELIMITACIÓN DEL UNIVERSO a partir del cual se ha construido la muestra del estudio se han considerado las siguientes poblaciones:

- Todas aquellas personas residentes en nuestro país, cuyo país de nacimiento sea un país de América Latina, Asia, África, y parte de los países de Europa del Este que, según los estudios precedentes, supone un incremento de las posibilidades de ser víctimas de discriminación de tipo racial o étnico.

- Las personas descendientes de las personas que llegaron a España, originarias de las regiones mencionadas, que han nacido en España y pueden ser o no ciudadanas o ciudadanos españoles de pleno derecho (con nacionalidad española o extranjera), pero que no por ello dejan de ser víctimas potenciales de discriminación atendiendo a su origen y/o pertenencia a un grupo étnico.
- También formará parte del universo de estudio la minoría étnica afincada en España históricamente: la población gitana.
- El universo y la muestra del estudio estará conformado además por aquellas personas que se autoidentifican con un determinado grupo poblacional o «minoría étnica».

Para identificar y cuantificar de manera aproximada el universo potencial de referencia para el presente estudio se dispone solo de información estadística de las tres primeras variables. No obstante, dado que en España siguen sin recogerse en ninguno de los sistemas de registro oficiales aspectos relativos al origen étnico de la ciudadanía, esto sigue planteando una dificultad a la hora de delimitar el universo de estudio estadísticamente. En este nuevo estudio se sitúa el peso principal para esta delimitación estadística en la variable del país de nacimiento y, de manera más residual en la nacionalidad, variables que sí se recogen en los registros estadísticos en nuestro país.

La idea de nacionalidad supone, además de la adscripción a una identidad nacional, el reconocimiento de un estatus jurídico en una determinada nación, con sus preceptivos derechos y libertades. Sin embargo, se ha considerado que la adscripción de las minorías étnicas a esta variable resulta con el paso de los años cada vez más incompleta, dado que, tal y como reflejan los datos, son cada vez más las personas de las diferentes minorías étnicas que han adquirido la nacionalidad española. Es por ello por lo que se ha considerado prioritaria la utilización de la variable de nacimiento, tal y como viene realizándose en los estudios de la FRA[1] sobre discriminación de minorías étnicas en Europa, lo que contribuye a que los resultados del estudio sean más comparables con este tipo de estudios.

No obstante, ambos conceptos están interrelacionados y en ocasiones superpuestos, por lo que también se considerará, como se ha mencionado, para la delimitación del tamaño del universo de partida la nacionalidad de las personas, incluyendo en él a aquellas personas que, habiendo nacido en España, tienen la nacionalidad de los países de origen de sus padres, lo que constituye un indicio claro de adscripción a los grupos étnicos considerados[2].

Para cuantificar a la población gitana, al igual que las ediciones anteriores, se han utilizado las estimaciones realizadas en estudios previos por parte de entidades especializadas en este colectivo. Se ha tenido en cuenta, asimismo, a uno de los colectivos más discriminados en la Unión Europea en los últimos años, la población gitana de otro origen, procedente en su mayoría de países de Europa del Este, que viven en España.

Como en anteriores estudios, el universo también se ha delimitado por la edad a partir de la cual es posible comenzar a trabajar; de manera que el universo final está constituido por la población con más de 16 años que responde a las categorías antes expuestas.

Por otro lado, tal y como se ha venido haciendo en anteriores estudios, el universo y, por tanto, la muestra estará conformada por personas que cuentan con un periodo mínimo de residencia en España de 6 meses, tiempo que se considera mínimo para poder contar con una percepción sobre la posible discriminación.

---

1. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-technical-report_en.pdf
2. El único grupo de población potencialmente susceptible de experimentar algún tipo de discriminación por su origen étnico que de esta manera no ha podido cuantificarse estadísticamente es el de las personas que, habiendo nacido en España, tienen la nacionalidad española, perteneciendo a alguno de los grupos considerados, atendiendo al origen de sus padres. No obstante, se considera esta aproximación más ajustada y próxima a la realidad que la que utiliza únicamente el dato relativo a la nacionalidad, dado que de esa manera se deja fuera a todas las personas que en las últimas décadas han obtenido la nacionalidad española, a pesar de pertenecer a estos grupos étnicos.

En esta nueva edición del estudio se produce un cambio importante en la configuración tanto del universo como la muestra. En 2024 Los grupos étnicos acotados para el análisis parten de los delimitados en el documento de la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo (2023), *Propuesta consensuada de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, estudios y encuestas en España*[3]. No obstante, y al objeto de poder realizar un análisis comparado longitudinal de la información relativa a los diferentes grupos étnicos, se ha realizado una adaptación de algunas categorías. De esta forma los grupos étnicos considerados en esta nueva edición son los que se detallan a continuación:

- El grupo establecido por el CEDRE de población negra/afro/afrodescendiente/afro española/africana negra en este nuevo estudio se ha subdivido en dos grupos, atendiendo, por un lado, a la diversidad de población que aglutina esta categoría y la diversa experiencia de discriminación que en anteriores estudios se ha detectado que experimentan, y, por otro lado, a la necesidad de posibilitar la comparación longitudinal con anteriores estudios. De esta manera en este estudio se consideran dos grupos: la población afrodescendiente latinoamericana, que en anteriores estudios se correspondía con la población afrolatina o afrocaribeña (población procedente de países de habla hispana); y, la población negra africana o del África negra, en anteriores estudios denominada subsahariana o África no mediterránea.

- El grupo de población denominado en anteriores ediciones como magrebí, en esta nueva edición, si bien se desagrega en dos categorías, tal y como hace el CEDRE: personas árabes y personas amazigh/norteafricanas no árabes, para permitir la autoidentificación de las personas, para el análisis se han unificado ambas categorías en una sola, pues no disponemos de información estadística que permita cuantificar el peso de cada población[4], lo cual permite además realizar un análisis longitudinal comparado, pues en anteriores ediciones se aglutinaban estas poblaciones bajo la misma categoría.

- El grupo étnico que en anteriores ediciones se denominaba andino americano en esta edición pasa a ser, tal y como recoge la propuesta del CEDRE: nativa americana, indoamericana/indígena/originaria de Abya Yala.

- La población asiática del este o del sureste que propone el CEDRE se corresponde con la población denominada como oriental en anteriores estudios.

- El grupo de población asiática del centro sur, aglutina a la población antes denominada indopakistaní.

- Como en anteriores ediciones, se mantiene la categoría del grupo étnico que propone el CEDRE y que aglutina a la población gitana/romaní/roma, si bien de cara a la autoidentificación se mantiene la diferenciación entre población gitana de origen español y gitana de otro origen (romaní).

- La llamada población de Europa del Este en anteriores ediciones del estudio, pasa a contemplarse como parte del grupo que el CEDRE denomina población blanca mediterránea en este nuevo estudio.

- Se incluye, asimismo, una nueva categoría propuesta por el informe del CEDRE, relativa a las personas blancas latinoamericanas, que no se incluían en anteriores estudios.

- Por último, se incorpora al estudio, al objeto de permitir la autoidentificación de las personas como tal, la categoría de personas mestizas/mixtas. No obstante, como se verá con posterioridad, debido, por un lado, a la gran heterogeneidad de este grupo, con personas de muy diferentes ascendencias, y a la dificultad de cuantificar

3. Acceso al documento.
4. Tras la realización de la encuesta, como se observará, el grupo de personas amazigh /norteafricanas tiene un peso muy reducido en la muestra (34 personas).

su volumen a través de fuentes estadísticas, y, por otro lado, al propósito de garantizar el análisis longitudinal del estudio, cada una de estas personas son aglutinadas para el análisis de la encuesta con los principales grupos de ascendencia.

Por tanto, en este nuevo estudio se han reconfigurado de manera notable los grupos étnicos de análisis, contando con varios grupos étnicos nuevos (población blanca latinoamericana y población mixta/mestiza) y con nuevas categorías para denominar poblaciones antes consideradas también, que permiten realizar el análisis longitudinal perseguido.

Para cuantificar el universo de referencia en base a estas categorías de la manera más aproximada a la realidad, como en anteriores ediciones, se ha recurrido a las estadísticas disponibles relativas a los países de nacimiento y la nacionalidad de las personas residentes en España en 2023 según el INE. Si bien no se produce una asimilación del país de origen (nacionalidad o país de nacimiento) con el grupo étnico, estas variables se utilizan a fin de realizar un ejercicio de aproximación a la cuantificación de la potencial población objeto de estudio. A continuación, se detallan los países de origen que se han considerado a priori para acotar dichos grupos, manteniendo, allí donde era posible, una correspondencia con los grupos considerados en las ediciones previas, con el objetivo de no generar sesgos y poder establecer comparaciones entre unas y otras ediciones:

GRUPO ÉTNICO	PAÍSES
Grupo de población de afrodescendientes latinos/as)[5]	Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Panamá, República Dominicana, Venezuela y resto de América Central y Caribe.
Grupo de población negra africana	Angola, Benín, Burkina Faso, Cabo Verde, Camerún, Congo, Costa de Marfil, Etiopía, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Kenia, Liberia, Mali, Nigeria, República Democrática del Congo, Senegal, Sierra Leona, Sudáfrica, Togo y resto de países Africanos.
Grupo de población asiática del centro-sur	India, Indonesia, Bangladesh, Pakistán y Nepal.
Grupo de población blanca mediterránea	Albania, Bielorrusia, Bulgaria, Estonia, Georgia, Letonia, Lituania, Moldavia, Polonia, Rusia, Ucrania, Rumania.
Grupo de personas árabes y personas amazigh / norteafricanas no árabes	Argelia, Arabia Saudí, Egipto, Jordania, Líbano, Libia, Marruecos, Mauritania, Siria, Túnez.
Grupo de población asiático del este o sureste	China, Corea del Norte, Corea del Sur, Filipinas, Japón, Vietnam, China, Corea del Norte, Corea del Sur, Filipinas, Japón, Vietnam, otros...
Nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala[6]	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela, resto de América Central y Caribe
Grupo de población blanca latinoamericana[7]	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela, resto de América Central y Caribe

5. En este grupo se incorporan países en los que existe un considerable volumen de población afrodescendiente, si bien no toda la población de estos países puede ser considerada como tal. Para calcular el volumen de esta población en España se ha estimado que la distribución de las personas del grupo de afrodescendientes es la misma que la que se produce en sus países de origen (partiendo de diversas estadísticas regionales que aportan información aproximada de su distribución).
6. Se incluyen las personas de estos países que no son de origen afrodescendiente, y que se autoidentifican como indígenas y mestizas o mixtas (partiendo de nuevo de diversas estadísticas regionales que aportan información aproximada de su distribución).
7. Se incluyen las personas de estos países que no son de origen afrodescendiente, ni indígena, ni mestizas/mixtas.

De modo que para estimar el universo total de las personas potencialmente víctimas se han realizado diversos análisis a partir de los datos estadísticos disponibles. Según los datos del INE, en 2022 había en España 7.359.786 personas nacidas en alguno de los países considerados y/o nacidas en España, pero con nacionalidad de alguno de estos países extranjeros que formarían parte de este universo.

Por orígenes, el grupo más numeroso sería el de la población nativa americana / indoamericana /originaria de Abya Yala (25%), seguido, a cierta distancia, de la población árabe/amazigh/norteafricana (17%), y la población blanca mediterránea (procedente de países de Europa del Este) (15,2%); y, con un peso menor, se encuentra la población afrodescendiente de América Latina, para cuyo cálculo en España se ha aplicado a la población la proporción de personas afrodescendientes sobre la población total que hay en los países de origen[8] (8%). Los grupos de menor tamaño son los formados por las personas de la población negra africana (4,4%), así como las personas del grupo asiático del este o del sureste (4,4%), y por último la población del grupo asiático del centro-sur (3%). A esta población habría que sumar la población gitana, que se aproximaría, según las fuentes disponibles, a las 850.000 personas, es decir, el 11,5% de esta población[9]; y un nuevo grupo incorporado en 2024, el de las personas blancas latinoamericanas, que representarían el 12% del total.

Tabla 63. Distribución del universo estimado por grupos étnicos (1 de enero de 2022)

Grupos étnicos	Datos absolutos	Datos Relativos
Población blanca mediterránea	1.118.588	15,2%
Población negra africana	323.523	4,4%
Población árabe /amazigh /norteafricana no árabe	1.258.780	17,1%
Población asiática del este o del sureste	324.473	4,4%
Población asiática del centro sur	208.061	2,8%
Población afrodescendiente latinoamericana	573.168	7,8%
Población blanca latinoamericana	887.508	12,1%
Población nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala	1.815.686	24,7%
Población gitana*	850.000	11,5%
Total universo	**7.359.786**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística del Padrón Continuo del INE. *Los datos de población gitana han sido estimados a partir del estudio de FSG: *Mapa sobre la Vivienda y Comunidad Gitana en España* de 2015 y La Estrategia para la inclusión social de la Población gitana en España 2012-2020 (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030).

En la siguiente tabla se aprecia la importancia de la consideración de la variable de país nacimiento para dimensionar de manera más adecuada conforme a los objetivos del estudio el universo de estudio. Así, se incluye en el mismo a las 2.798.780 personas que

8. OBERAXE (2022): Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/PDF-16-Estudio-para-el-conocimiento-de-la-C-Africana.-ACC_ARN_13.11.20.pdf (p. 45)
9. Según los datos que ofrece la *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*, en la actualidad, se calcula que la población gitana española es de unas 725.000-750.000 personas aproximadamente. Por su parte, el *Estudio-Mapa sobre Vivienda y Población Gitana, 2015* desarrollado por la Fundación Secretariado Gitano (FSG) para el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, calcula que la población gitana en España asciende a 516.863 personas; estudio según el cual la población gitana/ Roma representa un 3,8% de las viviendas habitadas por población gitana (unas de en torno a unas 10.160 personas).

habiendo nacido fuera de España cuentan con nacionalidad española, que de otra manera hubieran quedado fuera, y que representan en este conjunto el 38% del total. En este sentido, es especialmente relevante la alta proporción de personas de origen -latinoamericano que poseen nacionalidad española, pero que no por ello dejan de ser susceptibles de discriminación por su origen y potenciales víctimas.

Tabla 64. Distribución del universo en 2024 por grupos étnicos según nacionalidad y país de nacimiento (%)

Grupos étnicos	Nacidas fuera de España		Personas nacidas en España con nacionalidad extranjera
	Personas con nacionalidad española	Personas con nacionalidad extranjera	
Población blanca mediterránea	5,5	82,8	11,7
Población negra africana	4,8	72,4	9,0
Población árabe /amazigh /norteafricana no árabe	21,8	65,4	12,8
Población asiática del este o del sureste	14,4	69,3	16,2
Población asiática del centro sur	14,7	78,5	6,9
Población afrodescendiente latinoamericana	49,6	48,8	1,6
Población blanca latinoamericana			
Población nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala			
Población gitana*	82,4	17,6	
Total universo	**2.798.780 (38%)**	**4.121.101 (56%)**	**439.905 (6%)**

Fuente: elaboración propia a partir de la Estadística del Padrón Continuo del INE.

Es por ello por lo que esta distribución del universo de referencia varía de manera notable respecto al planteado en el estudio de 2020, tal y como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 65. Distribución del universo por grupos étnicos en 2020 y 2024

2024			2020		
Grupos étnicos	Datos absolutos	Datos Relativos	Grupos étnicos	Datos absolutos	Datos Relativos
Población blanca mediterránea	1.118.588	15,2%	Población de Europa del Este	1.076.250	27,1%
Población negra africana	323.523	4,4%	Población de África no mediterránea	228.651	5,8%
Población árabe / amazigh /norteafricana no árabe	1.258.780	17,1%	Población magrebí	833.564	21,0%

2024			2020		
Grupos étnicos	Datos absolutos	Datos Relativos	Grupos étnicos	Datos absolutos	Datos Relativos
Población asiática del este o del sureste	324.473	4,4%	Población asiática del este	229.358	5,8%
Población asiática del centro sur	208.061	2,8%	Población indo-pakistani	148.449	3,7%
Población afrodescendiente latinoamericana	573.168	7,8%	Población afro-caribeña y afro-latina	416.957	10,5%
Población blanca latinoamericana	887.508	12,1%			
Población nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala	1.815.686	24,7%	Población procedente de países andinos latinoamwwericanos	305.696	7,7%
Población gitana	850.000	11,5%	Población gitana	737.500	18,5%
Total universo	**7.359.786**	**100%**	**Total universo**	**3.976.425**	**100%**

Fuente: elaboración propia a partir de la Estadística del Padrón Continuo del INE.

El cambio en la composición se debe, en buena medida, a la inclusión del grupo de población blanca latinoamericana que tendría un peso del 12% del total del universo de referencia, restando al resto de grupos, que a pesar de crecer en volumen tendrían un peso relativo menor. Por otro lado, es muy significativo el incremento del peso de la población nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala, que pasa de representar el 7,7% en el conjunto al 24,7% (ello se explica, en parte, por el incremento de los países considerados, por la inclusión de las personas con nacionalidad española pero nacidas en otros países, que antes no eran consideradas en el universo y también por el aumento en los últimos años de nuevo de la población procedente de estos países, motivado por la mejora de la situación socioeconómica en España, de un lado, y de otro, debido a las diversas situaciones de conflictos políticos y sociales en múltiples países de Latinoamérica, viéndose aumentadas así las peticiones de asilo en España).

Por otro lado, cabe destacar que los descensos más significativos se producen entre la población blanca mediterránea (antes de Europa del este) en 12 puntos porcentuales (en adelante p.p.), y la población gitana, que pasa de representar el 18,5% al 11,5% aproximadamente. El resto de grupos han experimentado un descenso de entre 1 y 4 p.p.

Este cambio en la composición del universo, debido no solo a cuestiones demográficas sino metodológicas, puede tener ciertas implicaciones en el análisis longitudinal de los resultados globales de la encuesta, por el diferente peso que se da a cada grupo étnico en la muestra, una vez ponderado su peso conforme a su distribución real en el universo. Por lo que es relevante a la hora de comparar los datos con años previos de manera conjunta contextualizar, tener en cuenta esta diferente composición del universo de referencia. De hecho, a lo largo del estudio, en ocasiones se muestra cómo son los resultados sin considerar el grupo de población blanca latinoamericana que no estaba en estudios anteriores, allí donde este grupo muestra posiciones más desviadas para facilitar la comparación[10].

10. En todo caso, dado el descenso de la población blanca mediterránea, que ha venido manifestando niveles más bajos de discriminación, y en paralelo el de la población gitana, que es uno de los que más altos niveles de discriminación han señalado experimentar, cabe esperar un cierto efecto compensación en la media conjunta.

Criterios de muestreo y tamaño muestral

a) Tamaño de la muestra

La muestra tendrá un tamaño de 2.200 encuestas presenciales, siguiendo los criterios que se han venido utilizando en los estudios previos. Con el objetivo de asegurar un nivel de máxima representatividad y fiabilidad para el conjunto del territorio español, tendrá un nivel de confianza del 95%, suponiendo una distribución de la población de máxima indeterminación en la que p = q[11] y un error muestral de ±2,09%[12].

b) Técnicas de muestreo

El tipo de muestreo ha sido no probabilístico por cuotas, debido a que no existe un censo que recoja datos relativos al origen étnico. La gran heterogeneidad del universo definido en cuanto a sus principales variables sociodemográficas obliga al establecimiento de una serie de cuotas que permitan la aproximación a una muestra lo más representativa de la realidad posible. En este estudio se han utilizado las mismas cuotas que ya se utilizaron en el último estudio de 2020, considerando en cada una de las variables las categorías definidas en esta propuesta en el universo analizado: grupo étnico, sexo, edad, tamaño de hábitat y CC.AA. de residencia (en el siguiente apartado se muestra cuáles son las categorías utilizadas y la distribución de la muestra conforme a criterios de representatividad). Las cuotas definitivas para cada una de los variables se han establecido teniendo en cuenta la distribución de cada uno de los grupos étnicos en el universo y su peso porcentual.

Con el fin de conocer la percepción de la discriminación de los nueve grupos étnicos objeto de estudio, la muestra de 2.200 encuestas se ha distribuido estableciendo un mínimo de 180 encuestas por grupo étnico, y se ha empleado una afijación no proporcional, con el fin de no infrarrepresentar a aquellos grupos que, por su tamaño en el universo, pudieran quedar infrarrepresentados en el estudio. Por otro lado, se ha sobrerrepresentado en la muestra a algunos de los grupos étnicos históricamente más discriminados, como la población árabe y norteafricana, la africana negra y la gitana, infrarrepresentando a la población blanca mediterránea, y la nativa americana.

La siguiente tabla muestra el número de encuestas que se hubiera tenido que realizar en el caso de utilizar una muestra proporcional por grupos, y en la segunda, la muestra corregida que se ha utilizado siguiendo los criterios explicitados, así como el error muestral en el que se incurre: 40 décimas por debajo de la encuesta de 2020, e inferior en muchos grupos y similar en el resto al que se producía en la encuesta en 2020. También puede conocerse el factor de ponderación aplicado sobre cada grupo para la obtención de resultados globales del conjunto de la muestra.

Tabla 66. Distribución por grupos étnicos de la muestra para la encuesta y error muestral

Grupos étnicos	Muestra teórica	Muestra corregida y realizada	Error Muestral	Factor de ponderación
Población blanca mediterránea	334	180	±7,30%	1,85
Población negra africana	97	224	±6,55%	0,43

11. Se refiere a una situación en una distribución binomial donde p (la proporción de éxito) es igual a q (la proporción de fracaso), generando la máxima variabilidad en los datos y, por lo tanto, el mayor tamaño de muestra requerido para garantizar la precisión en los cálculos. Se usa como un caso «más exigente» para calcular el tamaño de muestra o los márgenes de error, asegurando que los resultados sean válidos.
12. Significa que el valor estimado puede diferir del valor real de la población por hasta 2,09 puntos porcentuales en cualquier dirección, en un nivel de confianza del 95%.

Grupos étnicos	Muestra teórica	Muestra corregida y realizada	Error Muestral	Factor de ponderación
Población árabe y amazigh /norteafricana no árabe	376	410	±4,84%	0,91
Población asiática del este o del sureste	97	180	±5,62%	0,53
Población asiática del centro sur	62	180	±7,30%	0,34
Población afrodescendiente latinoamericana	171	176	±7,39%	0,97
Población blanca latinoamericana	265	189	±7,13%	1,40
Población nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala	543	340	±5,31%	1,59
Población gitana	254	321	±5,47%	0,79
Total universo	**2.200**	**2.200**	**±2,09%**	

Fuente: elaboración propia. Error muestral para un nivel de confianza del 95%, en la que p=q.

Por último, a continuación, se muestra una tabla resumen de la evolución de las características del muestreo realizado en cada una de las ediciones anteriores, en la que claramente se contrasta la sustancial mejora de la última edición.

Tabla 67. Ficha técnica resumen de diversas ediciones del estudio

	2010	2011	2013	2020	2024
Muestra	556 encuestas	865 encuestas	167 encuestas	1624 encuestas	2.200 encuestas
Grupos étnicos	6 grupos: Europa del Este, África no mediterránea, Magrebí, Asiático, Andino americano Gitano español	8 grupos: Los 6 grupos ya analizados en 2010 Afrolatino-caribeño Indo-pakistaní	8 grupos: los mismos que en 2011	8 grupos: los mismos que en 2011	9 grupos: cambio categorías conforme clasificación CEDRE
Ámbito geográfico	7 CC.AA.: Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia.	12 CC.AA.: Andalucía, Aragón, Castilla- La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco, La Rioja y Valencia	Todo el territorio nacional, Ceuta y Melilla, incluidos.	Todo el territorio nacional, Ceuta y Melilla, incluidos.	Todo el territorio nacional, Ceuta y Melilla, incluidos.
Error muestral	4,25% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q	3,4% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q	2,45% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q	2,48% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q	2,09% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q

	2010	2011	2013	2020	2024
Procedimiento de muestreo	Muestreo estratificado por grupos poblacionales y CC.AA.				
Otras cuotas aproximadas	Edad, sexo y tamaño de hábitat				
Método de recogida de la información	Cuestionario presencial de 20-30 minutos de duración				

Fuente: elaboración propia, a partir de diversos estudios precedentes.

c) Alcance y caracterización de la muestra

La muestra tiene representatividad nacional, incluyendo, como se hizo en 2020, en las 17 comunidades autónomas, más las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, siguiendo un muestreo proporcional según el volumen de población extranjera del universo en cada comunidad, y utilizando para la población gitana un muestreo diferente basado en las estimaciones disponibles. No obstante, al objeto de garantizar una mínima representatividad estadística y de obtener muestras relevantes en CC.AA. con poca población de estas características, se ha fijado una cuota mínima de 25 encuestas por CC.AA., lo que hace que en algunas regiones con poca población como Asturias, Extremadura, La Rioja cuenten con este número mínimo, por encima de la cifra que sería proporcional

La siguiente tabla muestra en la primera columna cómo sería el muestreo en el caso de realizarse únicamente de forma proporcional al universo poblacional por Comunidad Autónoma, y en la segunda, el muestro proporcional una vez introducido una corrección: el establecimiento de un mínimo de 25 encuestas por comunidad / ciudad autónoma con el objetivo de mejorar la representatividad de las comunidades más pequeñas del país.

Tabla 68. Distribución por CC.AA. de la muestra para la encuesta y error muestral

CC.AA.	Muestra	% sobre el total
Andalucía	348	15,8%
Aragón	65	3,0%
Asturias	26	1,2%
Cantabria	32	1,5%
Castilla La Mancha	102	4,6%
Castilla y León	62	2,8%
Cataluña	443	20,1%
Ceuta	24	1,1%
Comunidad Valenciana	256	11,6%
Extremadura	23	1,0%
Galicia	40	1,8%
Islas Baleares	71	3,2%
Islas Canarias	61	2,8%
La Rioja	24	1,1%

CC.AA.	Muestra	% sobre el total
Madrid	362	16,5%
Melilla	23	1,0%
Murcia	120	5,5%
Navarra	42	1,9%
País Vasco	76	3,5%
Total	**2.200**	**100%**

Fuente: elaboración propia. Error muestral para un nivel de confianza del 95%, en la que p=q.

Para la selección de los grupos que se han encuestado en cada una de las CC.AA., y a modo meramente orientativo, se ha atendido al principio de los grupos mayoritarios en cada una de ellas, conforme al análisis del universo realizado, combinando la distribución de la población entre las CC.AA. con el del peso de los grupos en cada una de ellas.

Dado el elevado error muestral por CC.AA. (oscila entre el 6% de las comunidades mejor representadas como Comunidad de Madrid, Cataluña o Comunidad Valenciana, y cifras entre el 10 y el 20% en el resto) esto desaconseja por el momento el análisis desagregado por CC.AA.

Tabla 69. Perfil sociodemográfico de la muestra comparado (2020-2024)

	2020	2024
Sexo		
Mujeres	57,5%	55,7%
Hombres	42,5%	44,3%
Edad		
16-24 años	19,3%	17,6%
25-40 años	47,5%	39,9%
41-75 años (2020) 41-65 (2024)	33,3%	39,3%
+65 (2024)		3,0%
Tiempo de residencia		
De 6 meses a 1 año	7,0%	10,5%
De 1 año a 2 años	5,9%	8,7%
De 2 años a 5 años	10,5%	11,7%
De 5 años a 10 años	12,5%	51,1%
Diez años o más	64,2%	17,9%
Nivel de estudios		
Sin estudios o estudios primarios	21,1%	19,0%
Estudios secundarios	36,5%	34,7%
Formación profesional	24,3%	27,1%

	2020	2024
Estudios universitarios	18,2%	19,1%
Situación laboral		
Personas ocupadas	58,4%	54,7%
Personas desempleadas	22,8%	30,5%
Personas inactivas	18,8%	14,4%
Tamaño de hábitat		
Municipio de más de 200.000 habitantes	44,4%	54,4%
Municipio entre 20.001 y 200.000 habitantes	36,0%	33,6%
Municipio de menos de 20.000 habitantes	19,6%	12,0%

Fuente: elaboración propia.

- La muestra seleccionada en 2024 cuenta de nuevo con una población feminizada, siendo el 55,7% de las personas entrevistadas mujeres, al igual que en 2020, con un 57,5% de mujeres.
- En cuanto a la distribución por edad, en 2024 se ha establecido una nueva categoría de análisis, la de personas de más de 65 años, al objeto de analizar la percepción de la población de mayor edad. En esta nueva edición la muestra se ha balanceado ligeramente, con un mayor peso de las personas de más de 40 años en la muestra, y como consecuencia un menor peso de los grupos de edad más jóvenes; esta circunstancia podría estar relacionada claramente con el proceso de envejecimiento de esta población en nuestro país.
- Por tiempo de residencia, se observa un claro aumento del peso en la muestra de la población que lleva entre 5 y 10 años en España y entre 6 meses a 1 año en España, y un descenso de la población que reside en España desde hace más de 10 años, que en 2020 estaba sobrerrepresentada.
- El nivel de estudios se mantiene en cifras similares.
- La situación laboral de la población encuestada se ha modificado sustancialmente con respecto a 2020, con un aumento muy significativo del peso en la muestra de las personas que se encuentran trabajando y un descenso de la población parada (pasando en el primer caso de representar el 58% al 76%, y reduciéndose en el segundo caso del 22% al 12%), algo en buena medida reflejo de la favorable situación del mercado de trabajo en el momento de realización de la encuesta.
- Atendiendo a la distribución por tamaño del hábitat de residencia, en esta edición de nuevo se ha reducido la representación de las personas residentes en municipios más rurales, caracterizándose la muestra por ser una muestra de población muy urbana, residente en más de la mitad de los casos en municipios de más de 200.000 habitantes (10 p.p. por encima de la población en 2020). La eficiencia en el desarrollo del proceso de encuestación dificulta alcanzar el objetivo de conseguir una muestra con mayor población rural.

d) Características y contenidos del cuestionario

El cuestionario que se ha utilizado en la edición de 2024 toma como base el utilizado en 2020 y su estructura modular, al objeto de poder comparar los resultados y dar una visión longitudinal de la discriminación.

La progresiva transformación del cuestionario ha sido fruto de los debates y reflexión a partir de las aportaciones realizadas por parte de los distintos agentes participantes, así como por las conclusiones de las reuniones mantenidas de contraste con el CEDRE y la Dirección General para la Igualdad de trato y No Discriminación y contra el Racismo.

También se ha empleado para la toma de decisiones sobre el diseño las referencias existentes de encuestas similares, y en especial:

- Respecto a los grupos étnicos de referencia, su composición y estructura:

    — CEDRE (2023) *Propuesta consensuada de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, estudios y encuestas en España* (acceso).

    — European Union Agency for Fundamental Rights (FRA): *EU Survey on immigrants and descendants of immigrants 2022*[13]. (Cuestionario) (Informe técnico).

    — FRA: EU-MIDIS II - *Second European Union Minorities and Discrimination Survey* 2016. (cuestionario) (EU-MIDIS II Technical Report).

    — Portugal: Instituto Nacional de Estadística (2022) *Inquérito às Condições Origens e Trajetórias da População Residente em Portuga*l (ICOT) (Metodología). (cuestionario).

    — Reino Unido: Centre on Dynamics of Ethnicity (CoDE) (University of Manchester), *Equality National Survey* (EVENS) 2022 (cuestionario).

    Office for National Statistics: *Measuring equality: A guide for the collection and classification of ethnic group, national identity and religion data in the UK* (acceso).

- En relación con la violencia contra las mujeres:

    — CIS (2023): estudio número 3393. *Encuesta sobre cuestiones de actualidad: la violencia sexual contra las mujeres* (acceso).

    — CIS-DVGV (2019): estudio número 3235. *Macroencuesta de violencia contra la mujer* (acceso).

El resultado hasta la fecha es un cuestionario que cuenta con un total de 88 preguntas, en las que se han realizado los siguientes cambios:

- Se pregunta no solo por su sexo, sino por el género de la persona.
- Se han eliminado la mayor parte de planteamientos en el cuestionario que podrían resultar extranjerizantes de las personas; así como las relativas al proyecto migratorio. Se han dejado algunas referencias a la nacionalidad de las personas o sus países de origen, no obstante, al objeto de dejar en la encuesta algunos elementos que permitieran analizar la percepción de la xenofobia.
- Se ha introducido una pregunta de grupos étnicos ampliada, conforme a la *Propuesta consensuada de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, estudios y encuestas en España* (CEDRE).
- Se han introducido dos preguntas relativas a la discriminación percibida en los medios de comunicación y las redes sociales, por un lado, y en el ámbito político, por otro.
- Se ha eliminado la referencia reiterada a la discriminación por el idioma del anterior cuestionario, si bien se ha dejado esta cuestión en la pregunta relativa a la posible confluencia de diversos factores de discriminación, a la que se añade el tema del acento.
- La inclusión de una pregunta relativa al potencial tratamiento discriminatorio por parte de la seguridad privada en espacios públicos o comerciales y transportes, mediante diversos ítems relativos a posibles situaciones de discriminación.

13. La encuesta incluye preguntas sobre: experiencias de discriminación percibida en el empleo, la educación, la vivienda y los servicios sanitarios; experiencias de identificaciones policiales y victimización penal, incluidos los delitos motivados por el odio; conocimiento de los derechos y mecanismos de reparación; participación e integración en la sociedad. Los resultados de la encuesta tienen en cuenta las experiencias específicas de las mujeres, los distintos grupos de edad y las personas con discapacidad.

- Adoptando la perspectiva de género y desde una mirada interseccional se han incluido dos preguntas relativas, por un lado, a la salud sexual y reproductiva de las mujeres y, por otro, a indicadores relativos a la violencia sexual en el ámbito público, laboral y educativo.
- Se han ampliado los ítems relativos a la potencial reacción o afrontamiento de las personas ante la discriminación, más allá de la denuncia o reclamación. Reacciones que se pueden concretar en renunciar a acudir a determinados espacios, en señalarlo en redes sociales, etc.
- Entre las preguntas sociodemográficas se han incluido varias preguntas que permiten indagar en el perfil del entorno residencial de la persona, si esta vive en una infravivienda, asentamientos, etc., y, por otro lado, analizando la medida en que este hecho constituye un factor de discriminación adicional.
- Se han introducido dos preguntas relativas a la segregación residencial y la segregación educativa (recogiendo la composición por grupos étnicos de su entorno residencial y/o de vivienda).
- Se ha matizado el lenguaje de muchos de los ítems planteados como situaciones de potencial discriminación, utilizando un lenguaje más neutro; y, por otro lado, se han ampliado algunas de las situaciones planteadas.
- Se han introducido algunas preguntas directas sobre la consciencia de la existencia de racismo estructural en la sociedad española. Para la medición de este elemento, central en este estudio, además se plantea la inferencia para su análisis a partir de las preguntas relativas a la manera en la que se percibe que operan las políticas públicas, las prácticas institucionales, las representaciones culturales y otras normas, que funcionan de diversas maneras para perpetuar la desigualdad racial. En este sentido, se han introducido dos preguntas relativas a la «historia colonial», según se menciona en el *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*.
- Se ha realizado una revisión del bloque relativo al análisis de los delitos de odio, introduciendo una pregunta específica para detectar la medida en que las personas perciben de manera espontánea haber experimentado este tipo de situaciones; que posteriormente es contrastado con el análisis de los ítems específicos que hacen alusión a este tipo de delitos en cada uno de los ámbitos.
- Se ha revisado con ayuda de la Oficina de Delitos de Odio y la Fiscalía General, el bloque relativo a los delitos de odio y las denuncias, ajustando el lenguaje a la terminología jurídica pertinente, intentando que el lenguaje sea accesible para la población.
- Se ha incluido una pregunta de la valoración del papel que juegan las administraciones públicas para erradicar la discriminación por razón de origen racial o étnico, planteando, por un lado, el conocimiento de determinadas medidas desarrolladas por el CEDRE y, por otro, preguntando por posibles nuevas actuaciones en términos de prioridad.
- Se ha modificado la pregunta relativa a la percepción de la evolución de la discriminación, introduciendo una pregunta que valora su percepción del impacto de la pandemia de la COVID-19 en un posible aumento de la discriminación.
- Se ha introducido una pregunta relativa a la religión de la persona, al objeto de analizar la potencial incidencia de este factor como potenciador de la discriminación.

En el anexo 2 figura el cuestionario resultante de este proceso.

La administración del cuestionario ha sido totalmente presencial (a diferencia de 2020, donde debido a la pandemia, una tercera parte de las encuestas tuvieron que realizarse de manera telefónica), y ha tenido una duración cercana a los 30 minutos.

e) Desarrollo de la encuesta

La encuesta se ha desarrollado entre mediados de mayo y mediados de julio de 2024. Para ello se ha contado con cuatro equipos itinerantes conformados por dos personas, de diversos orígenes étnicos, que han participado en el proceso de encuestación conforme a las cuotas marcadas por las CC.AA.

La selección de las personas susceptibles de ser encuestadas se ha realizado siguiendo diversas estrategias a partir de la identificación de los diferentes grupos étnicos (diferentes a la etnia mayoritaria en España):

- Por un lado, al objeto de garantizar la transversalidad y diversidad de perfiles socioeconómicos, las personas encuestadoras se han dirigido a espacios públicos concurridos, tanto abiertos como cerrados, en los que se intenta contactar con personas de diferentes perfiles; es decir, a lugares estratégicos donde se concentra población que puede estar esperando por algún motivo y que por tanto se encuentra estática, potencialmente con tiempo disponible para poder atender a las personas encuestadoras, como pueden ser estaciones de transporte, centros culturales, centros médicos, parques, oficinas de empleo, centros escolares, etcétera.
- Por otro lado, en cada uno de los municipios los equipos, conocedores de los territorios, se han dirigido a los entornos, barrios o zonas en los que se concentra más población de los diferentes grupos étnicos objeto de estudio.
- También se han adoptado estrategias específicas para determinados grupos como acudir a determinadas zonas donde hay centros de determinadas confesiones religiosas (población musulmana, población cristiana ortodoxa, etc.), zonas comerciales como mercadillos o comercios regentados mayoritariamente por determinados grupos (caso de la población asiática o la población gitana).
- Una vez detectadas algunas dificultades para llegar a determinados perfiles, se ha recurrido a entidades y/o asociaciones locales que representan a determinados grupos étnicos, para contar con su ayuda para localizar determinados perfiles.

Es importante tener en cuenta algunas dificultades o limitaciones metodológicas de la aplicación del cuestionario:

- El principal hándicap es el del tiempo de realización de la encuesta, dada la prolongación que implican las mejoras del cuestionario, que como media, es de 30 minutos; lo que obliga a realizar de manera más rápida en ocasiones determinadas partes del cuestionario, y especialmente la parte final del cuestionario por el cansancio de las personas encuestadas.
- Se ha detectado la mayor dificultad para las personas encuestadas de responder a las preguntas con muchas opciones de respuesta.
- También, a pesar de las adaptaciones realizadas, se han observado en determinadas personas dificultades con aquellas preguntas que emplean un lenguaje más jurídico o que plantean afirmaciones más largas y complejas en los enunciados; es por ello que en estos casos se hace necesario adaptar por parte de la persona encuestadora el lenguaje de forma más coloquial.
- Como en anteriores estudios, una de las mayores dificultades es el acceso a personas asiáticas, tanto las de este-sureste (orientales) como centro-sur, debido por un lado a cuestiones idiomáticas, y por otro lado, por la escasa voluntad de participar. Para solventar esta cuestión los equipos de encuestación se han apoyado en personas más jóvenes, que manejan mejor el idioma y se prestan más fácilmente a colaborar e interceder con personas de diferente edad.
- Las preguntas abiertas resultan a veces difíciles de contestar para algunas personas; es por ello por lo que en ocasiones las personas encuestadoras utilizan ejemplos concretos para facilitar algún tipo de respuesta por parte de las personas encuestadas y evitar así que la pregunta quede sin contestar.
- Las preguntas específicas para las mujeres sobre violencia sexual y de género resultan para algunas personas un tanto intrusivas (otras sin embargo agradecen las preguntas, aunque de forma bastante minoritaria), pero en términos generales es difícil que se cree tal confianza/intimidad entre encuestadora y personas encuestadas para responder a algunas de estas cuestiones[14]. Esto explica previsiblemente, en parte, que las respuestas de estos ítems son más bajas que en otros ámbitos.

14. A ello se añade el hecho de que no siempre era posible que se dirigiera a las mujeres otra mujer, lo que ha dificultado esta aproximación.

Aproximación cualitativa: grupos de discusión y entrevistas

Con el objetivo de contrastar y profundizar en los resultados arrojados por la encuesta a personas potencialmente víctimas de discriminación se han aplicado dos técnicas adicionales de investigación, de carácter cualitativo, que han permitido, por un lado, mediante entrevistas en profundidad semi estructuradas acercarnos a personas expertas que trabajan en el entorno de las potenciales víctimas desde diferentes perspectivas y entornos; y por otro lado, a las propias potenciales víctimas, deteniéndonos en sus percepciones y experiencia a través de un diálogo abierto y compartido mediante grupos de discusión y grupos focales.

Entrevistas en profundidad a personas expertas

En el transcurso de la investigación se ha contado con la colaboración de 19 personas expertas en la materia, procedentes de diferentes ámbitos de trabajo, (representantes institucionales, personal técnico de entidades sociales, y personas investigadoras del ámbito académico).

El objetivo de contar con estas personas ha sido, de un lado, recibir aportaciones en torno al diseño del cuestionario administrado que mejorara esta herramienta, para lo que se realizó al comienzo de la investigación una reunión con todas ellas al objeto de abundar en esta cuestión; y en una segunda fase más avanzada, una vez se disponía de los resultados preliminares se ha contrastado las conclusiones del análisis estadístico para alcanzar unas conclusiones más robustas apoyadas en unas evidencias reforzadas (para ello se ha realizado una ronda de entrevistas con estas personas).

Tabla 70. Relación de participantes expertos/as en las entrevistas en profundidad

NOMBRE	ENTIDAD	RESPONSABILIDAD
ENTIDADES SOCIALES / ONGs		
Tenzul Zamora	The Crownz Project	Directora
Iñaki Vázquez Arencón	La Fragua Projects	Director
María del Carmen Filigrana García	Fakali	Miembro de la Junta Directiva
Athir Quannouni	ACHIME (Asociación de Chicas Musulmanas de España)	Directora
María Rubia	Mujeres Gitanas de Cataluña	Presidenta
Vladimir Paspuel Revelo	Rumiñahui	Presidente
REPRESENTANTES INSTITUCIONALES DE LA AGE		
Josefina Marlis González Torres	OBERAXE	Jefa de Servicio
Florencia Gaya	OBERAXE	Técnica
Elena Colás Fuentes	Oficina de Delito de Odio del Ministerio del Interior	Jefa de Sección
REPRESENTANTES INSTITUCIONALES AUTONÓMICOS		
Rocío Ibáñez Espinal	Dirección General de Políticas Migratorias de Navarra	Servicio Ayllu de Convivencia Intercultural y Lucha contra el Racismo y la Xenofobia

NOMBRE	ENTIDAD	RESPONSABILIDAD
Marisol de la Nava	Dirección General de Políticas Migratorias de Navarra	Directora General de Políticas Migratorias
Cristina Cuevas Martínez	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	Jefa de Servicio de Programas y Recursos del Instituto de la Mujer
Fernando Macías Aranda	Oficina de Igualdad de rato y No discriminación del Departamento de Igualdad y Feminismo de Generalitat de Cataluña	Director
REPRESENTANTES INSTITUCIONALES MUNICIPALES		
José Manuel Méndez y Mustapha El Kaddouri	Ayuntamiento de Lepe	Técnicos del Ayuntamiento de Lepe
Vanesa Villarín Sánchez-Jara	Ayuntamiento de Rivas	Trabajadora social
Ana Isabel Rodríguez Basanta	Ayuntamiento Barcelona	Jefa de Departamento de Derechos de Ciudadanía
ÁMBITO ACADÉMICO		
Fernando Alberto Barbosa Dos Santos Rodrigues	Universidad Complutense de Madrid	Profesor Ayudante Doctor
Cristina Hermida del Llano	Universidad Rey Juan Carlos	Catedrática de Filosofía del Derecho

Fuente: elaboración propia.

Grupos de discusión

De manera adicional, se ha desarrollado una serie de grupos de discusión con potenciales víctimas de discriminación étnica de diferentes perfiles, con el fin de conocer con mayor profundidad tanto la percepción de la discriminación como la problemática que subyace a la misma, la incidencia que esta discriminación tiene en las vidas de las personas que la perciben, las posibilidades de denunciar o de hacer frente a dicha discriminación, y, en definitiva, las expectativas y necesidades de las potenciales víctimas, así como todas aquellas cuestiones que contribuyan a enriquecer cualitativamente los resultados del estudio.

La elección de los grupos focales y los grupos de discusión (GD) para alcanzar estos objetivos responde a que estos producen una gran riqueza de datos cualitativos en un corto periodo de tiempo. Se trata de una técnica narrativa que emplea la grupalidad como instrumento de la investigación social. El carácter colectivo de los GD contrasta con la singularidad personal de la entrevista en profundidad; permite captar mejor los discursos ideológicos y las representaciones simbólicas compartidas por las personas (Alonso, 1998); además, frente a las entrevistas posee una alta validez subjetiva y mayor agilidad en la producción de información. Los GD han sido una técnica privilegiada en el estudio de la población migrante en España (Colectivo IOE, 2010), y en general, son empleados en el campo de la discriminación étnica o racial para mejorar el significado de las experiencias de personas en diferentes temáticas; por ejemplo, las reacciones conductuales y emocionales que muestran las personas afectadas y qué razones asumieron para la discriminación (migrantes adolescentes en Alemania, Borho et al, 2023), situaciones vitales de estrés (como en el caso de personas latinas en EEUU, Umaña-Taylor y Bámaca, 2004), la autopercepción de la inclusión (por inmigrantes en España, Colectivo IOE, 2010), etc.

El análisis realizado ha incidido en los principales ámbitos de discriminación tratados en el estudio (empleo, educación, acceso a la vivienda, acceso a bienes y servicios, espacios públicos, añadiéndose asentamientos informales, seguridad pública y priva-

da, salud pública y privada, empadronamiento, etc.) y, especialmente, en los que se produce mayor discriminación, y en variables explicativas de posibles diferencias identificadas, relativas al sexo/género, edad, orientación sexual o identidad de género, discapacidad u otros factores concurrentes que puedan conducir a una posible situación discriminatoria.

Los grupos de discusión nos han permitido profundizar especialmente en la discriminación estructural, que por su complejidad es más difícil abarcar en las vivencias de las personas a través de los cuestionarios; y, por otro lado, en la discriminación sutil, que es más difícil de detectar, pero caracteriza cada vez más las experiencias de discriminación y las estrategias de afrontamiento y denuncia.

Con estos objetivos se han realizado 4 grupos de discusión (GD) (integrados aproximadamente por 8 personas) y 3 grupos focales (GF) (más orientados temáticamente e integrados en este caso por menos participantes). En total han participado cerca de 40 personas de diversos orígenes. En cuanto a los criterios de composición de los grupos:

- Sexo. Excepto en el grupo de mujeres gitanas y hombres africanos y/o árabes, los grupos han sido mixtos.
- Grupos étnicos. Se ha priorizado aquellos grupos con mayor presencia en nuestro país y que menos dificultades idiomáticas pueden ofrecer para que fluya la comunicación en el desarrollo de un GD. Salvo en los grupos focales, en que se abordarán dimensiones específicas de la discriminación, en los GD se ha optado también por construir GD homogéneos en términos de origen étnico.
- Los grupos se han desarrollado de manera online, con población preferentemente de núcleos urbanos.
- Para la constitución de los grupos se ha priorizado que las personas tengan experiencias recientes de discriminación y no solamente ideas, creencias o percepciones generales, que difieren de la experiencia. Esta aproximación permite indagar en algunas dimensiones también planteadas en el cuestionario, en las que se ha profundizado menos en anteriores ediciones y en otros estudios: en las consecuencias a corto, medio y largo plazo de la discriminación; en las estrategias de afrontamiento ante la discriminación más allá de las posibles reclamaciones o denuncias; la formulación de propuestas de intervención para los diferentes agentes que pueden intervenir para su erradicación.

A continuación, se muestra la matriz de composición, atendiendo a las principales variables que determinan su heterogeneidad:

Tabla 71. Matriz de composición de los grupos de discusión y grupos focales.

GRUPO	N.º personas	Sexo	Grupos étnicos	Edad	Foco temático	Localización
GD 1	8	Mujeres	Gitanas	20-45	Discriminación de población de etnia gitana	Toda España, online
GD 2	5	Mujeres	Nativas americanas / mestizas / afrodescendientes	25-65	Discriminación por origen étnico, interseccionalidad género (foco empleo doméstico)	Toda España, online
GD 3	5	Hombres	África negra y Magreb	25-55	Discriminación por origen étnico	Toda España, online
GF 4	2	Hombres y mujeres	Diferentes grupos étnicos	20-65	Discriminación por origen étnico estructural, vivienda, etc.	Toda España, online

GRUPO	N.º personas	Sexo	Grupos étnicos	Edad	Foco temático	Localización
GD 5	8	Hombres y mujeres	Diferentes grupos étnicos	18-25 años	Discriminación en el ámbito educativo retrospectivamente	Comunidad de Madrid, online
GF 6	5	Hombres, mujeres y binario	Diferentes grupos étnicos	26-64 años	Interseccionalidad (personas de diferente orientación sexual y origen étnico)	Toda España, online
GF 7	4	Hombres y mujeres	Diferentes grupos étnicos	18-65 años	Interseccionalidad (personas con discapacidad y origen étnico)	Comunidad de Madrid, online

La búsqueda de participantes se ha realizado a través de ONGs y asociaciones relativas a la identidad o defensa de los derechos de los grupos raciales o étnicos principales y a través de la red de contactos.

Los grupos han sido grabados y transcritos de forma literal. Tomando como punto de partida el análisis de discurso, se ha realizado un análisis cualitativo de contenido que ha identificado las principales temáticas y campos semánticos que nos permitan comprender sentidos manifiestos y latentes; junto con ello se realiza un análisis de las principales posiciones discursivas en torno a los temas que emergen en el grupo. Ello nos permite comprender el sentido subjetivo de las acciones de las personas a partir de la identificación de los marcos interpretativos que emplean en sus prácticas concretas. Para ello se tiene en cuenta la posición social, el rol y la identidad y la posición afectiva en los argumentos que se emplean en sus discursos.

Anexo 2: Cuestionario

Buenos días/tardes. Queríamos invitarle a participar en un estudio, que tiene la finalidad de conocer la percepción de la discriminación por motivos de origen étnico en España. Le agradeceríamos su colaboración respondiendo a las siguientes preguntas. Le informamos que, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima y siemp e de manera global, nunca de manera individualizada. ¿Le importaría colaborar con el estudio?

BLOQUE I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL/A ENTREVISTADO/A

A RELLENAR POR LA ENCUESTADORA O EL ENCUESTADOR

P1. Ámbito residencial

Municipio de más de 200.000 hab.	(1)
Municipio entre 20.001 y 200.000 hab.	(2)
Municipio de menos de 20.000 hab.	(3)

P2. ¿Dónde reside habitualmente?

P. 2.1. CC.AA.: ________

P. 2.2. Provincia: _______________

P. 2.3. Localidad: _______________

P3. ¿Cuál es su sexo?

Mujer	(1)	Hombre	(2)

P4. ¿Con cuál género se identifica?

Femenino	(1)	Masculino	(2)	Otro	(3)

PREGUNTAR A TODAS LAS PERSONAS

P5. ¿Cuántos años tiene en la actualidad?

		Años

Si la edad está por debajo de 16 FINALIZA LA ENTREVISTA

P6. ¿Cuál es su país de nacimiento?

____

P5. ¿Cuál es el país de nacimiento de sus padres?

Madre	
Padre	

P8. ¿Podría decirnos cuánto tiempo ha pasado desde que llegó a España?

(Sólo si la persona encuestada ha respondido que su país de nacimiento es otro distinto de España en P6).

Si es menos de 6 meses, FINALIZAR LA ENTREVISTA

16-24 años	(1)
25-40 años	(2)
41-65 años	(3)
+ 65 años	(4)

P9. ¿Cuál es su nacionalidad?

Doble, española y otra (especificar):	(3)

P10. Según su historia familiar, ascendencia, sentido de pertenencia y cultura, se considera una persona… (leer opciones)

Afrodescendiente	(1)
Africano/a	(2)
Árabe	(3)
Amazigh / norteafricana no árabe	(4)
Nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala	(5)
Asiática del este o del sureste	(6)
Asiática del centro-sur	(7)
Blanca (Europa del Este)	(8)
Blanca latinoamericana	(9)
Gitana española	(10)
Gitana de otro origen (romaní)	(11)
Mestizas/mixtas	(12)
Otro (especificar):	(13)
No entiendo la pregunta	(98)
Prefie o no contestar	(99)

P11. En el caso de las personas mixtas o mestizas ¿Cuáles de los anteriores son sus los principales grupos étnicos de ascendencia o pertenencia?

1° __________ 2° __________ 3° __________

BLOQUE II. REPRESENTACIONES SOCIALES Y DISCRIMINACIONES PERCIBIDAS

P12. A continuación, voy a leerle una serie de afi maciones o características de las personas del grupo étnico mayoritario en España. Por favor, dígame su grado de acuerdo con cada una de ellas utilizando, para ello, una escala del 1 al 10, donde 1 significa «nada de acue do» y 10 «muy de acuerdo».

Las personas pertenecientes al grupo étnico mayoritario (blancos/as, payas/os) son…

Racistas con las personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas… otro origen étnico	
Xenófobas (discriminan por el origen nacional) con las personas de otros países.	
Respetuosas con los derechos humanos	

P13. Ahora le voy a decir una frase para que Usted la termine (utilizando 3 adjetivos, como máximo).

Las personas del grupo étnico mayoritario creen que las personas (ELEGIR GRUPO de la persona entrevistada) son…

(Repetir tres veces para que de tres respuestas).

1. __________
2. __________
3. __________

P14. ¿Y cree que esta imagen se corresponde con la realidad?

Sí	(1)	No	(2)	NS/NC	(3)

EN EL CASO DE QUE HAYA UTILIZADO ADJETIVOS NEGATIVOS pasar a P.15, en otros casos saltar a P. 16.

P15. ¿Quién o qué cree que provoca esta imagen? (NO LEER; RESPUESTA MÚLTIPLE)

Nosotras/os mismos	(1)
Algunas personas de mi propio grupo étnico	(2)
Los medios de comunicación	(3)

Las redes sociales	(4)
Algunos partidos políticos	(5)
La policía	(6)
NS/NC	(7)
Otro (especificar):	(8)

P16. ¿Cómo considera que es el tratamiento que se realiza en los medios de comunicación de las personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas…? Por favor, dígame su grado de acuerdo con cada una de estas afi maciones, en una escala del 1 al 4, donde 1 significa «nada de acuerdo» y 4 «muy de acuerdo».

	(1)	(2)	(3)	(4)	NS/NC (99)
La presencia de personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas… en series, informativos, programas de entretenimiento) es minoritaria (predomina el perfil mayoritario)					
Las noticias y podcasts que se publican en prensa o se ofrecen en la televisión tienen prejuicios con las personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas					
Las series, películas y anuncios en España tienden a encasillar en determinados roles a las personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas (empleos menos cualificados, residencias pobres, delincuencia, etc.)					

P17. Muestre su grado de acuerdo con las siguientes afi maciones sobre el tratamiento que se realiza por parte de las y los políticos de los diversos grupos étnicos existentes en España, y sobre la representación de los diversos grupos en diversos ámbitos, en una escala del 1 al 4, donde 1 significa «nada de acue do» y 4 «muy de acuerdo».

	(1)	(2)	(3)	(4)	NS/NC (99)
Los debates y discursos políticos tienen prejuicios con las personas del pueblo gitano, afrodescendientes, árabes, etc.					
La representación en los parlamentos y gobiernos, en el poder judicial, en la Universidad, y en los puestos directivos de las empresas de las personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas es minoritaria					
La representación en los parlamentos y gobiernos en el poder judicial, en la Universidad, en los puestos directivos de las empresas de las mujeres del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas es minoritaria					

P18. ¿Cree usted que el trato de las personas del grupo étnico mayoritario hacia los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo, o muy malo? (marcar del 1 al 5, donde 1 es muy malo y 5 muy bueno).

Afrodescendiente	
Africano	
Árabe	
Amazigh / norteafricana no árabe	
Nativa americana, indoamericana/ indígena/ originaria de Abya Yala	
Asiática del este o del sureste	
Asiática del centro-sur	
Blanca (Europa del Este)	
Blanca latinoamericana	
Gitana española	
Gitana de otro origen (romaní)	
Mestizas/mixtas	
Otro (especificar):	

P19. ¿Podría decirme si se siente muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo con las siguientes afi maciones que le voy a leer? (marcar del 1 al 4, donde 1 significa «nada de acue do» y 4 «muy de acuerdo»).

	(1)	(2)	(3)	(4)	NS/NC (99)
A las personas del grupo étnico mayoritario les molesta que sus hijos tengan compañeras/os de personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas, en sus escuelas					
A las personas del grupo étnico mayoritario no les gusta tener vecinas/os de personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas					
A las personas del grupo étnico mayoritario les molesta trabajar con personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas					

P20. **¿Con que situaciones concretas o qué comportamientos asocia usted la discriminación racial? (PREGUNTA ABIERTA, MÁXIMO TRES OPCIONES)**

1. ____
2. ____
3. ____

P21. **¿En qué grado cree usted que la sociedad conoce la historia colonial española y la esclavitud?**

Nada	(1)
Poco	(2)
Bastante	(3)
Mucho	(4)
NS/NC	(99)

P22. **¿Y la persecución del pueblo gitano?**

Nada	(1)
Poco	(2)
Bastante	(3)
Mucho	(4)
NS/NC	(99)

P23. **¿En qué grado cree que la historia influye en la discriminación racial que viven hoy ciertos grupos étnicos en España?**

Nada	(1)
Poco	(2)
Bastante	(3)
Mucho	(4)
NS/NC	(99)

BLOQUE III. VIVENCIAS EXPERIMENTADAS

P24. **¿En los<u>últimos 12 meses</u>, ha sido testigo o ha vivido alguna situación de discriminación racial hacia algún familiar, amiga/o, otra persona, o usted misma/o?:**

Sí	(1)	No	(2)	NS/NC	(3)

Si la respuesta es NO o NS/NC, PASAR A LA P29

P25. **¿Quién vivió esa/as situación/es de discriminación racial?**

Yo misma/o	(1)
Otra persona (familiar, amiga/o, conocida/o)	(2)
Ambas	(3)

Si ha respondido AMBAS, LAS PREGUNTAS 26, 27 y 28 ESTARÁN ENFOCADAS A CONOCER LA SITUACIÓN QUE VIVIÓ LA PERSONA ENTREVISTADA.

P26. **¿Podría decirnos cuál fue o cuáles fueron estas situaciones discriminatorias? (RESPUESTA ESPONTÁNEA)**

1. ____
2. ____
3. ____

P27. **¿Cree usted que ha sido discriminado por? (LEER)**

	Sí (2)	No (1)
El color de la piel/ los rasgos físicos		
Las prácticas, costumbres o comportamientos culturales		
Las creencias religiosas		
Su sexo/ identidad de género		
Su orientación sexual		
Tener alguna discapacidad		
El idioma/ el acento		
Estado de salud		
Situación económica		

	Sí (2)	No (1)
Edad		
Otro (especificar):		
NS/NC		

P28. ¿Ha sufrido usted una agresión física, amenazas, daños, insultos efectuados públicamente u otro delito cometido por prejuicios racistas?

Sí	(1)	No	(2)	NS/NC¨	(3)

TODAS/OS

Ahora vamos a hablar de su experiencia personal en diferentes ámbitos en los últimos 12 MESES, APROXIMÁDAMENTE.

EMPLEO Y FORMACIÓN

P29. ¿Ha estado trabajando y/o buscando trabajo en el último año?

Sí	(1)	No	(2)

Si la respuesta es SÍ, pasar a la P31.

P30. En caso negativo, ¿por qué?

No quería/podía (estaba estudiando, era ama de casa, estoy jubilada/o, de baja…)	(1)
Creía que me iba a ser muy difícil por ser … (señalar el grupo étnico)	(2)
No tenía una situación de autorización de residencia y trabajo	(3)
Otros (especificar)	(4)

(Pasar a P.32)

SÓLO A AQUELLAS PERSONAS QUE HAN ESTADO TRABAJANDO O BUSCANDO TRABAJO EN EL ÚLTIMO AÑO (P29 = 1).

P31. ¿Podría decirme si en el ámbito LABORAL ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)?, siendo:

Alguna vez ………………………………………….. 1
Bastantes veces …………….…………………….. 2
Siempre, la mayoría de las veces………………… 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Búsqueda / acceso al empleo				
No le han escuchada/o atendido cuando ha ido a buscar empleo				
Le han rechazado o tratado de manera negativa durante una entrevista de trabajo				
Condiciones de empleo y derechos laborales				
No le han hecho un contrato / no le han dado de alta en la Seguridad Social				
Le han asignado trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto				
No le han dado vacaciones				
No le han permitido acudir a cursos para el empleo				
Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas				
Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo				
Le han dado los peores horarios y/o los trabajos más duros				
Le han despedido sin explicar el motivo				
Ha tenido más problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo				
Relaciones en el medio laboral				
Le han insultado o humillado públicamente (DO)				

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Le han pedido que se quite algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)				
Le han tratado mal o humillado las/os clientes o proveedores (DO)				
Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás				
Le han acosado en el trabajo (DO)				
Le han acusado falsamente de la comisión de delitos como robar				
Otro problema (especificar:) ______________				

TODAS/OS

P32. Desde su punto de vista, ¿considera que en España hay igualdad de oportunidades laborales para…?

	Sí (2)	No (1)
Las mujeres		
Las personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas…		
Las personas con discapacidad		
Las personas LGTBI+		
Personas mayores		
Personas jóvenes		
Personas con enfermedades		
Personas pobres / en situación de exclusión social		
Otras (especificar): ____________________		

P33. ¿Ha realizado algún curso de formación para el empleo para personas desempleadas y/o trabajadoras en el último año?

Sí	(1)	No	(2)

Si la respuesta es No, pasar a la P35.

P34. ¿Podría decirme si ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez 1
Bastantes veces 2
Siempre, la mayoría de las veces..................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
No le han autorizado a participar en un curso que ofrecía el Servicio Público de Empleo u otra entidad pública				
Su empresa no le ha permitido inscribirse en un curso de formación que ofrecía una entidad				
El profesorado le ha tratado de forma diferente en las clases				
Las compañeras/os o profesores le han insultado o humillado (DO)				
Otro problema (especificar) ______________				

SERVICIOS DE SALUD

TODAS/OS

P35. ¿Ha acudido a un centro médico en el último año?

Sí	(1)	No	(2)

Si la respuesta es Sí, pasar a la P. 37

P36. En caso negativo, ¿por qué?

No lo he necesitado	(1)
Creía que no me iban a atender o me iban a atender mal por ser … (señalar el grupo étnico)	(2)
No tenía autorización de residencia y trabajo	(3)
No tenía tarjeta sanitaria	(4)
Otros (especificar) ____________________	(5)

P37. En un CENTRO MÉDICO U HOSPITAL, ¿podría decirme si ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estass situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez 1
Bastantes veces 2
Siempre, la mayoría de las veces..................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Fre cuencia
Le han puesto pegas para obtener/sacarse la tarjeta sanitaria				
Se han negado a atenderle o a darle cita (DO)				
Le han pedido quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)				
Le han tratado mal a usted o a su familia				
Otro problema (especificar) ______________				

SOLO MUJERES

P38. En la atención a su SALUD COMO MUJER en CONSULTAS GINECOLÓGICAS, ¿Podría decirme si ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez 1
Bastantes veces 2
Siempre, la mayoría de las veces..................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Fre cuencia
Se han negado a atenderle o a darle cita en la matrona, en ginecología o en obstetricia (DO)				
Le han tratado mal en una mamografía, en una citología o revisión ginecológica				
Le han tratado mal en la atención a un embarazo, su desarrollo o su interrupción				
Le han tratado mal en la atención al parto y postparto, lactancia				
Otro problema (especificar) ______________				

VIVIENDA

TODAS/OS

P39. En el barrio/zona en la que usted reside, la mayoría de la población son personas pertenecientes a:

Personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas…	(1)
Grupo étnico mayoritario	(2)
Mitad / mitad	(3)
NS/NC	(99)

40. ¿Podría indicarme en qué tipo de vivienda reside en la actualidad?

Vivienda unifamiliar	(1)
Piso o apartamento en un edificio	(2)

Habitación alquilada	(3)
Infravivienda (asentamientos, chabola, …)	(4)
En calle, otro espacio no destinado a vivienda	(5)
Recursos residenciales (alojamientos temporales gestionados por entidades o servicios sociales)	(3)
NS / NC	(99)

En caso de que se encuentre en una de las tres últimas opciones continuar a la P41. En caso contrario, pasar a la P42.

P41. ¿Considera que esta situación se debe a que usted pertenece a (señalar grupo étnico de adscripción)?

No	(1)
Sí, es un factor más	(2)
Sí, es el principal motivo	(3)
NS / NC	(99)

TODAS/OS

P42. ¿Ha alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda en el último año?

Sí	(1)	No	(2)

Si la respuesta es No, pasar a la P44

P43. ¿Podría decirme si en el ámbito de la VIVIENDA ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: **¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)? Siendo:**

Alguna vez 1
Bastantes veces 2
Siempre, la mayoría de las veces..................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
No le enseñaron una vivienda que quería alquilar o comprar				
No le permiten empadronarse				
No le alquilaron una vivienda				
Le pusieron pegas/ /más requisitos para alquilar una vivienda				
No le hicieron un contrato de alquiler				
Se ha encontrado con un anuncio escrito con términos discriminatorios/ excluyentes				
Otro problema (especificar) ______________				

TODAS/OS

P44. ¿Podría decirme si en el ámbito de la VIVIENDA ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)? Siendo:

Alguna vez 1
Bastantes veces 2
Siempre, la mayoría de las veces..................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, desprecios, amenazas, exclusión) (DO)				
Otro problema (especificar) ______________				

ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

P45. Y en los ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación, en el último año?**, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted** (seleccionar su grupo étnico)**?**

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: **¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:**

Alguna vez 1
Bastantes veces 2
Siempre, la mayoría de las veces..................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Establecimientos o espacios abiertos al público				
No le han dejado entrar en una discoteca/ bar/ restaurante/ cine/ tienda/otro (DO)				
No le han atendido en una discoteca/ bar/ restaurante/ tienda				
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales				
Le han insultado en la calle (DO)				
Le han pegado en la calle (DO)				
Otro problema (especificar) ______________				
Acceso a oferta pública de bienes y servicios				
Le han puesto más pegas que a otras personas o no le han dejado entrar en un centro cultural o instalación deportiva				
No le han parado cuando ha intentado coger un taxi				
No se han sentado o se han levantado de su lado en el transporte público				
Le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco				
Le han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios (telefonía, seguros, etc.)				
Otro problema (especificar) ______________				

TRATO POLICIAL Y SEGURIDAD PRIVADA

P46. Y en relación con la POLICÍA, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)**?**

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez 1
Bastantes veces 2
Siempre, la mayoría de las veces..................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Le han pedido la documentación en la calle injustificadamente				
Le han registrado la maleta/bolso/ mercancía sin motivo				
Le pusieron pegas/ problemas/más requisitos para realizar un trámite				

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Le han tratado de manera diferente dependiendo de su origen étnico en las operaciones de control de fronteras				
Le trataron mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia				
La policía ha hecho un uso excesivo de la fuerza (DO)				
Otro problema (especificar) ________________				

P47. Desde su punto de vista, ¿considera que la policía trata del mismo modo a las personas del grupo étnico mayoritario que a…?

	Sí (1)	No, trata peor a estas personas que a las del grupo mayoritario (2)	No, trata mejor a estas personas que a las del grupo mayoritario (3)	NS/NC (99)
Las personas afrodescendientes				
Las personas africanas				
Las personas árabes				
Las personas amazighs o del norte de África no árabe				
Las personas Nativas americanas, indoamericana/indígena				
Las personas del este o del sureste de Asia				
Las personas del centro-sur de Asia				
Las personas blancas de Europa del este				
Las personas blancas de Latinoamérica				
Las personas del pueblo gitano				

P48. Y en relación con las personas de la SEGURIDAD PRIVADA, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez (de todas)................................... 1
Bastantes veces (de todas).............................. 2
Siempre, la mayoría de las veces...................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Le han pedido enseñe sus pertenencias o registrado en algún comercio sin motivo				
Ha tenido problemas o le han impedido entrar en algún lugar público				
Le han perseguido/vigilado en un establecimiento comercial				
Le han pedido su documentación en algún transporte público sin motivo				

ÁMBITO EDUCATIVO

P49. ¿Ha ido Usted a la escuela o al instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España en el ÚLTIMO AÑO?

Sí	(1)	No	(2)

Si la respuesta es No, pasar a la P52

P50. En la escuela y/o instituto a la que usted asistió o en la que estudian sus hijas/os en España, la mayoría de los/as estudiantes son personas:

Del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas…	(1)
Del grupo étnico mayoritario	(2)
Mitad / mitad	(3)
NS/NC	(99)

P51. Y en relación con el ÁMBITO EDUCATIVO, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted sea (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: **¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:**

Alguna vez (de todas)……………………………… 1
Bastantes veces (de todas)………………………… 2
Siempre, la mayoría de las veces…………………. 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Le pusieron problemas para la matriculación				
Las/os alumnas/os le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hija/o)				
Han sufrido burlas, insultos, acoso de otras/os estudiantes (DO)				
El personal del centro escolar le faltó al respeto / maltrató / insultó (DO)				
El profesorado le ha tratado peor que a otros/as alumnos /as				
Le han pedido que se quitara algún símbolo religioso				
SOLO MADRES/ PADRES: El profesorado no le ha convocado a reuniones, ni le ha informado de la evolución de su hija/o				
SOLO MADRES/ PADRES: Ha tenido problemas con otros padres				
Otro problema (especificar) ______________				

ÁDMINISTRACIÓN PÚBLICA DE PROXIMIDAD

PREGUNTAR A TODAS/OS

P52. ¿Ha acudido a su AYUNTAMIENTO para realizar algún trámite (¿empadronamiento, servicios sociales, etc.) en el ÚLTIMO AÑO?

Sí	(1)	No	(2)

Si la respuesta es No, pasar a la P54

P53. Cuando ha tenido que realizar alguna gestión en un Ayuntamiento, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación? ¿Y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)? Siendo:

Alguna vez (de todas)……………………………… 1
Bastantes veces (de todas)………………………… 2
Siempre, la mayoría de las veces…………………. 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Frecuencia
Me han tratado de manera desagradable				

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Fre-cuencia
Me han puesto muchas más dificultades que a otras personas del grupo étnico mayoritario				
Me han insultado (DO)				
Me han negado la atención o el servicio (DO)				
Otro problema (especificar) ____________				

VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

PREGUNTAR SOLO A LAS MUJERES

P54. ¿Podría decirme si ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación? ¿Y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)? Siendo:

Alguna vez (de todas).. 1
Bastantes veces (de todas)................................ 2
Siempre, la mayoría de las veces...................... 3

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)	Fre-cuencia
Ha recibido correos electrónicos o mensajes al teléfono móvil o a sus redes sociales con contenido sexual no deseado o pidiéndole contenido sexual.				
Ha recibido piropos ofensivos, chistes o bromas sexuales, gestos o miradas obscenas				
Ha recibido sugerencias o insinuaciones de tipo sexual no deseadas				
Le han besado o tocado en contra de su voluntad (abrazos, roces, tocamientos, pellizcos) o le han acorralado				
Le han presionado, chantajeado, amenazado o forzado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad				

P55. En el caso de que la persona haya contestado que Sí en al menos una situación de la P53, preguntar: ¿Intentó buscar ayuda o hacer una denuncia respecto a la/s situaciones vivida/s?

Sí	(1)	No	(2)

Si la respuesta es No, pasar a la P57

P56. En el caso de que usted haya tratado de buscar ayuda o denunciar una situación de violencia sexual o de violencia de género (por parte de la pareja o expareja), ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico)?

	No (1)	Sí, por origen étnico (2)	Sí, por otros motivos (3)
Intentaron convencerla de no presentar la denuncia			
No le creyeron o le hicieron sentir culpable de lo sucedido			
No le informaron sobre los servicios de apoyo y las opciones de ayuda			
Fueron maleducados/as, no la trataron correctamente			

P57. En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿Podría decirme si esto ocurrió en un centro sanitario, un servicio de atención social o en la Policía (municipal, autonómica o nacional) ¿y con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)? Siendo:

Alguna vez (de todas)................................... 1
Bastantes veces (de todas)............................. 2
Siempre, la mayoría de las veces...................... 3

	SÍ (1)	No (2)	Frecuencia
Centro Sanitario			
Servicio de Atención Social			
Policía			
Fiscalía			
Juzgados			

BLOQUE IV. RECLAMACIONES, DENUNCIAS Y DELITO DE ODIO

SÓLO A AQUELLAS QUE HAN VIVIDO UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA EN EL ÚLTIMO AÑO (P25 = 1).

P58. ¿Ha presentado alguna... (Leer las preguntas y en caso afi mativo)? ¿por qué razones o motivos?

	SÍ (1)	No (2)	Hechos o motivos
Reclamación o queja por infracción administrativa en servicios públicos			
Reclamación o queja en el Defensor del Pueblo			
Reclamación o queja en asociaciones, ONGs o sindicatos			
Denuncia de delito de odio en la policía, fiscalía o en el juzgado de instrucción			
Llamada al 021 o Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas de discriminación Racial o Étnica del CEDRE			
Denuncia ante inspección de trabajo			

Si no ha realizado una denuncia de infracción administrativa, judicial, laboral o delito de odio, PASAR A LA P63

P59. Sólo si realizó una denuncia judicial o reclamación administrativa ¿Cuál fue el resultado el proceso? (Leer si es necesario y seleccionar una opción)

No se admitió a trámite	(1)
Hubo un juicio con sentencia condenatoria (lo ganó)	(2)
Hubo un juicio con sentencia absolutoria (lo perdió)	(3)
Hubo un procedimiento de infracción administrativa con sanción	(4)
Hubo un procedimiento de infracción administrativa sin sanción	(5)
Está en proceso	(6)
NS/NC	(99)

60. ¿Cómo se ha sentido tratada/o durante el proceso de denuncia y posteriormente? (Leer respuestas)

Muy bien	(1)
Bien	(2)
Mal	(3)
Muy mal	(4)
NS/NC	(99)

P61. En el caso de haber denunciado alguna de las situaciones vividas, ¿durante el proceso tuvo para ello el apoyo de alguna institución o asociación?

Alguna institución/ organismo público	Sí	(1)	No	(2)
Alguna asociación	Sí	(1)	No	(2)

P62. Si viviera otra situación discriminatoria, ¿denunciaría de nuevo?

Sí	(1)	No	(2)

SÓLO A AQUELLAS PERSONAS QUE NO HAN DENUNCIADO

P63. ¿Por qué no lo hizo? (No leer respuestas. Respuesta espontánea. Elegir. Seleccionar máximo 2).

Por miedo a represalias	(1)
Por no saber dónde o cómo hacerlo	(2)
Fue algo sin importancia	(3)

Porque es normal, que pasen estas cosas, es lo que nos toca vivir a mi grupo	(4)
Por problemas de idioma	(5)
Denunciar no serviría para nada, no cambiaría nada	(6)
Demasiados inconvenientes (burocracia, gastos)	(7)
Generaría problemas en la residencia	(8)
Por vergüenza (a reconocerlo)	(9)
No fue necesario hacerlo	(10)
El sistema judicial no me genera confianza	(11)
La policía no me genera confianza	(12)
Otra razón (especificar)	(98)
NS/NC	(99)

A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE HAN VIVIDO UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA EN EL ÚLTIMO AÑO

P64. ¿Cuáles cree que han sido las CONSECUENCIAS de las experiencias de discriminación racsial que ha vivido para su vida (Pregunta abierta; señalar máximo 3)?

1. ____________________
2. ____________________
3. ____________________

P65. Debido a la/s situación/es discriminatoria/s que ha vivido y como efecto de ella/s, ¿ha experimentado alguna de estas consecuencias en su vida? (Leer respuestas; respuesta múltiple)

	Sí (1)	No (2)
Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión)		
Efectos físicos por las agresiones (enfermedades o discapacidades)		
Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos (bares, discotecas, etc.)		
No acude a servicios públicos (médico, colegio, etc.)		
Siente más rechazo y/o desconfianza hacia el grupo étnico mayoritario		
Tiene más desconfianza en las instituciones		
Otro problema (especificar) ____________		

PREGUNTAR A TODAS LAS PERSONAS

P66. Pensando en cómo funciona la justicia en España, ¿considera que…?

Es igual para todas y todos	(1)
Es mejor para la población del grupo étnico mayoritario	(2)
Es mejor para la población de los grupos étnicos minoritarios	(3)
Es peor para la población del grupo étnico mayoritario	(4)
Es peor para la población de los grupos étnicos minoritarios	(5)
NS/NC	(99)

P67. ¿Conoce el teléfono 021?

Sí	(1)	No	(2)

P68. ¿Conoce el Servicio de Atención a Víctimas del CEDRE?

Sí	(1)	No	(2)

P69. ¿Conoce alguna asociación o institución que le pueda ayudar en el caso de vivir una situación discriminatoria?

Sí	(1)	No	(2)

P70. (Sólo si ha respondido sí en la pregunta anterior) ¿Podría decirme cuáles? (Respuesta abierta; máximo 3 respuestas)

1. ____________________
2. ____________________
3. ____________________

P71. A continuación, le leeré una serie de medidas, por favor valore la importancia o prioridad de las siguientes medidas para frenar la discriminación racial, siendo 1 poco importante y 5 muy importante.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Información, asesoramiento y acompañamiento de las personas que sufren discriminación o delitos de odio					
Posibilitar la reparación del daño cometido					

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Frenar la discriminación racial en los centros educativos					
Mayor persecución de los discursos de odio en redes sociales					
Campañas de sensibilización de la ciudadanía					
Otras (especificar): ________________					

P72. ¿Considera que a raíz de la pandemia del COVID 19 las personas de su grupo étnico sufren una mayor discriminación racial?

No, igual que antes (1)	No, menos que antes (2)	Sí, más que antes (3)	NS/NC (99)

En caso afirmativo, ¿cuál cree que es el principal motivo? (abierta)

BLOQUE V. OTRAS CARACTERÍSTICAS SOCIALES

PREGUNTAR A TODAS LAS PERSONAS

P73. Las personas con las que usted se relaciona más habitualmente…. (LEER RESPUESTAS)

La mayoría son del grupo étnico mayoritario	(1)
La mayoría son de su grupo étnico	(2)
La mayoría son personas del pueblo gitano, africanas, afrodescendientes, árabes, asiáticas, latinoamericanas…	(3)
Indistintamente	(4)

P74. ¿Cuál es su nivel de estudios terminados? (NO LEER RESPUESTAS)

No tiene estudios	(1)
Estudios primarios (5-12 años)	(2)
Estudios secundarios (12-16 años)	(3)
Formación profesional	(4)
Estudios universitarios de diplomatura	(5)
Estudios universitarios de licenciatura	(6)
Estudios de postgrado (master, doctorado, etc.)	(7)

SÓLO A PERSONAS NACIDAS FUERA DE ESPAÑA

P75. ¿Tiene su título de formación convalidado en España?

Sí	(1)
No	(2)
Lo conseguí en España	(3)
No tengo título	(4)

P76. En la actualidad, ¿cuál es su situación laboral? (LEER; señalar la actividad a la que dedique más tiempo)

Está trabajando con contrato	(1)
Está trabajando sin contrato	(2)
Es autónoma/o	(3)
Ayuda en un negocio familiar	(4)
Está parada/o	(5)
Las tareas domésticas	(6)
Es estudiante	(7)
Está jubilada/o o prejubilada/o o tiene una incapacidad permanente	(8)
Otra situación (especificar) ________________	(98)

SI P76 = 1, 2, 3, 4, IR A P77

SI P76 = 5, 6, 7, 8, 98, IR A P84

P77. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su último empleo? (En meses)

____

P78. ¿Su contrato es…?

Indefinido / fij	(1)
Temporal	(2)
No tengo contrato	(3)

P79. ¿Su jornada laboral es…?

Completa	(1)
Parcial	(2)

P80. ¿Cuál es su ocupación / puesto de trabajo principal?

____

P81. ¿Y cuál era en su país de origen? (SÓLO A PERSONAS NACIDAS FUERA DE ESPAÑA QUE TRABAJAN)

____

P82. ¿En qué sector está trabajando? (NO LEER RESPUESTAS)

Agricultura y ganadería	(1)
Industria	(2)
Construcción	(3)
Comercio y reparaciones	(4)
Hostelería	(5)
Transporte y comunicaciones	(6)
Servicios y actividades empresariales (banca, seguros, act. Inmobiliarias, etc.)	(7)
Educación, actividades socio-sanitarias y otros servicios sociales	(8)
Empleada/o del hogar	(9)
NS/NC	(99)

P83. ¿Cómo diría que se sitúa el nivel de su puesto de trabajo / cualificación especto a su formación?

Es inferior a mi nivel de formación	(1)
Es adecuado a mi nivel de formación	(2)
Es superior a mi nivel de formación	(3)
NS/NC	(99)

TODAS/OS

P84. ¿Cuál es su religión o credo?

Católica	(1)
Católica ortodoxa	(2)
Evangélico o protestante	(3)
Islam	(4)
Judía	(5)
Mormón	(6)
Budista	(7)
Hinduista	(8)
Fe Bahá'í	(9)
Testigo de Jehová	(10)
Otra (especificar): ____________	(11)
Ninguna	(12)

P85. ¿Podría decirnos más o menos cuáles son los ingresos netos mensuales de la unidad familiar que vive aquí en España con Usted?

Ningún ingreso	(1)
Menos de 600€ mensuales	(2)
Entre 601 y 1.000€ mensuales	(3)
Entre 1.001 y 1.500€ mensuales	(4)
Entre 1.501 y 2.000€ mensuales	(5)
Más de 2.000€ mensuales	(6)
NS/NC	(99)

P86. ¿Cuál es su situación en la actualidad? (Leer respuestas)

No tengo mi situación legalizada (permiso de residencia)	(1)
Estoy en trámites de renovación de permiso de residencia	(2)
Tengo el permiso de residencia en vigor	(3)
NS/NC	(99)

P87. ¿Está empadronada/o en su Ayuntamiento?

Sí	(1)	No	(2)

P88. En caso afi mativo, ¿cuánto tiempo lleva empadronada/o en España?

____

TODAS/OS

¿Sería tan amable de decirnos su NOMBRE DE PILA y facilitarnos su NÚMERO DE TELÉFONO para poder localizarle a posteriori en caso de verificar que le hemos hecho esta encuesta?

____

____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTADOR/A, rellene la siguiente información:

- Día y hora de la encuesta:
- Nombre del encuestador/a:

Anexo 3: Delitos de odio

Listado de delitos de odio recogidos en el cuestionario por ámbito según el ordenamiento penal:

EMPLEO Y FORMACIÓN	
Le han insultado o humillado públicamente (DO)	Dependiendo el contexto puede ser delito de odio si existe esa motivación según las circunstancias recogidas en el art. 22.4 CP, (se contemplan la calumnia y la injuria)
Le han tratado mal/humillado las/os clientes o proveedores (DO)	Es considerado delito de odio según el delito del art. 510.2.a) CP la humillación, menosprecio o descrédito contra la dignidad de las personas. Dicho artículo engloba, a su vez, dos tipos de conductas. En el primer inciso a) se contiene una infracción de resultado como es la de «lesionar la dignidad» de determinados grupos o personas, por motivos discriminatorios: «mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad» En el mismo inciso se recoge además una fórmula similar a la prevista en el art. 510.1.b) CP, es decir, la fabricación o la puesta a disposición de terceros, pero referida a un material que sea «idóneo para lesionar la dignidad» de esos mismos grupos o personas.
Le han acosado en el trabajo (DO)	Es considerado delito de odio según el Artículo 314. CP: «Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dent o del Estado español».
Las compañeras/os o profesores le han insultado o humillado (DO)	Es considerado delito de odio según el delito del art. 510.2.a) CP la humillación, menosprecio o descrédito contra la dignidad de las personas. Dicho artículo engloba, a su vez, dos tipos de conductas. En el primer inciso a) se contiene una infracción de resultado como es la de «lesionar la dignidad» de determinados grupos o personas, por motivos discriminatorios: «mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad» El artículo 172 CP introduce un nuevo delito de acoso, entendiendo como tal aquellas conductas que se realicen de forma insistente y reiterada que menoscaben gravemente la libertad y el sentimiento de seguridad de la víctima. La ley también considera como autores de acoso escolar a los adultos pertenecientes a la comunidad educativa, siendo casos de especial gravedad cuando además detenten una posición de autoridad dentro de la comunidad educativa, como directores o profesores.

EMPLEO Y FORMACIÓN	
SALUD	
Se han negado a atenderle o a darle cita (DO)	Es considerado delito de odio según el Artículo 511 C.P.: «Incurrirá en la pena de prisión el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía»
Se han negado a atenderle o a darle cita en la matrona, en ginecología o en obstetricia (DO)	Es considerado delito de odio según el Artículo 512: «Quienes en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad»
VIVIENDA	
Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, desprecios, amenazas, exclusión) (DO)	Es considerado delito de odio según el Artículo 169 CP: «que amenazare a otro con causarle a él, a su familia o a otras personas con las que esté íntimamente vinculado un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, será castigado» Agravado por la circunstancia 22.4 por motivo discriminatorio, en su caso.
ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS	
Le han insultado en la calle (DO)	Dependiendo el contexto puede ser delito de odio si existe esa motivación según las circunstancias recogidas en el art. 22.4 CP, (se contemplan la calumnia y la injuria). Se puede considerar conducta discriminatoria, infracción administrativa.
Le han pegado en la calle (DO)	Es considerado delito de odio según el Artículo 147 CP El que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones. Agravado por la circunstancia 22.4 C. por motivo discriminatorio, en su caso.
TRATO POLICIAL Y SEGURIDAD PRIVADA	
La policía ha hecho un uso excesivo de la fuerza (DO)	Sí es considerado delito de odio. El abuso policial se define como cualquier acto por parte de un agente de la autoridad, en el ejercicio de sus funciones, que suponga una violación de los derechos y libertades fundamentales de las personas. Esta definición se amplía en el Código Penal Español, donde se tipifican como delitos diversos comportamientos abusivos por parte de los funcionarios públicos. Entre los ejemplos más comunes de abuso policial encontramos: Uso excesivo de la fuerza: se produce cuando un agente emplea una fuerza física desproporcionada a la situación, causando daños físicos o psicológicos a la víctima. Detenciones ilegales: ocurren cuando un agente priva de libertad a una persona sin causa justificada o sin seguir el procedimiento legal establecido. Registros corporales o domiciliarios indebidos: se realizan sin la autorización correspondiente o sin ajustarse a lo que la ley permite. Maltrato verbal o psicológico: incluye insultos, amenazas, humillaciones o cualquier otro comportamiento que afecte la dignidad de la persona. Negligencia en el cumplimiento del deber: se produce cuando un agente omite actuar ante una situación que requiere su intervención, poniendo en riesgo la seguridad o los derechos de las personas.

EMPLEO Y FORMACIÓN	
ÁMBITO EDUCATIVO	
Han sufrido burlas, insultos, acoso de otras/os estudiantes (DO)	Es considerado delito de odio según el Artículo 172 CP, introduce un nuevo delito de acoso, entendiendo como tal aquellas conductas que se realicen de forma insistente y reiterada que menoscaben gravemente la libertad y el sentimiento de seguridad de la víctima, a la que se somete por ello a vigilancia, persecuciones u otros actos de hostigamiento. Salvo que fueran menores de 14 años: «El objetivo del acosador es molestar y desestabilizar a su víctima, causándole daño que puede ser físico o psicológico» Agravado por la circunstancia 22.4 por motivo discriminatorio, en su caso.
El personal del centro escolar le faltó al respeto / maltrató / insultó (DO)	Sí es considerado delito de odio. La ley también considera como autores de acoso escolar a los adultos pertenecientes a la comunidad educativa, siendo casos de especial gravedad cuando además detenten una posición de autoridad dentro de la comunidad educativa, como directores o profesores.
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE PROXIMIDAD	
Me han insultado (DO)	Dependiendo el contexto puede ser delito de odio si existe esa motivación según las circunstancias recogidas en el art. 22.4 CP, (se contemplan la calumnia y la injuria).
Me han negado la atención o el servicio (DO)	Es considerado delito de odio según el Artículo 511 C.P.: «Incurrirá en la pena de prisión el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía»

Índices de tablas y gráficos

Índice de tablas

Índice de gráficos